

Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg : basismeting cohort '90

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G. W. M., & Heijke, J. A. M. (1993). *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg : basismeting cohort '90*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 1 <https://doi.org/10.26481/umarep.1993001>

Document status and date:

Published: 01/01/1993

DOI:

[10.26481/umarep.1993001](https://doi.org/10.26481/umarep.1993001)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

ARBEIDSMARKTSCANNER RIJKSUNIVERSITEIT LIMBURG:

BASISMETING COHORT '90

ROA-R-1993/1

G.W.M. Ramaekers

J.A.M. Heijke

RESEARCHCENTRUM VOOR ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

Faculteit der Economische Wetenschappen
Rijksuniversiteit Limburg

Maastricht, mei 1993

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Ramaekers, G.W.M.

Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: basismeting cohort '90 / G.W.M. Ramaekers, J.A.M. Heijke. - Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen, Rijksuniversiteit Limburg. - Tab. - (ROA-R-1993/1)

Met lit. opg.

ISBN 90-5321-103-9

Trefw.: universitair onderwijs en arbeidsmarkt; Maastricht; onderzoek

INHOUDSOPGAVE

| | Bladzijde |
|--|-----------|
| VERANTWOORDING | i |
| 1. INLEIDING | 1 |
| 1.1. Opzet van de arbeidsmarktscanner | 1 |
| 1.2. Verrichte metingen | 2 |
| 1.3. Respons | 3 |
| 1.4. Leeswijzer | 3 |
| 2. KENMERKEN VAN DE RESPONDENTEN | 5 |
| 2.1. Achtergrondkenmerken | 5 |
| 2.2. Kwalificaties | 8 |
| 2.3. Samenvatting | 10 |
| 3. INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT | 11 |
| 3.1. Maatschappelijke positie in het eerste jaar na afstuderen | 11 |
| 3.2. Intredewerkloosheid | 15 |
| 3.3. Baanmobiliteit na afstuderen | 20 |
| 3.4. Maatschappelijke positie, circa één jaar na afstuderen | 25 |
| 3.5. Samenvatting | 26 |
| 4. BRANCHE EN BEROEP | 28 |
| 4.1. Werkorganisatie | 28 |
| 4.2. Beroep | 30 |
| 4.3. Flexibiliteitsindicatoren | 33 |
| 4.4. Samenvatting | 36 |
| 5. FUNCTIEKENMERKEN | 38 |
| 5.1. Functieverwerving | 38 |
| 5.2. Dienstverband en aanstelling | 40 |
| 5.3. Leidinggeven en inkomen | 42 |
| 5.4. Samenvatting | 51 |
| 6. AANSLUITING TUSSEN GEVOLGDE STUDIE EN FUNCTIE | 53 |
| 6.1. Voor de functie vereiste opleiding | 53 |
| 6.2. Combineren van werken en leren binnen de functie | 54 |
| 6.3. Samenvatting | 56 |

| | |
|---|--------|
| 7. SAMENVATTING EN CONCLUSIES | 57 |
| 7.1. Afstudeercohort '90 | 57 |
| 7.2. Vergelijking tussen de afstudeercohorten | 60 |
| LITERATUUR | 62 |
| BIJLAGE 1. TABELLEN AFSTUDEERRICHTINGEN FDGW | 63 |
| BIJLAGE 2. DEFINITIE VAN VARIABLEN IN DE SCHATTINGEN | 65 |
| BIJLAGE 3. BEREKENING VAN HET INKOMEN | 68 |
| BIJLAGE 4. ROA-PUBLICATIES IN HET KADER VAN DE ARBEIDSMARKTSCANNER | 69 |
| BIJLAGE 5. BASISVRAGENLIJST COHORT '90 | 70 |

VERANTWOORDING

Informatie over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden is van belang voor diverse voorlichtings- en beleidsdoelen, in het bijzonder voor de studie- en beroepskeuzevoorlichting en de kwaliteitsbewaking van het hoger onderwijs. Om te kunnen voorzien in de hiervoor vereiste arbeidsmarktgegevens heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) de zogeheten 'arbeidsmarktscanner' ontwikkeld. Met behulp van deze scanner verricht het ROA periodiek onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en loopbanen van afgestudeerden van de Rijksuniversiteit Limburg (RL). De systematiek van de arbeidsmarktscanner, zoals deze aan de RL wordt toegepast, bestaat hieruit dat de oud-studenten circa één jaar na afstuderen worden bevraagd met behulp van een basisvragenlijst en vervolgens jaarlijks met een beperkte jaarvragenlijst waarmee zij mutaties in de loopbaan kunnen doorgeven.

In de loop van 1990 zijn de afgestudeerden uit de periode 1986-1989 voor de eerste keer geënkquêteerd. Het betrof dus deels een inhaalslag¹. Vanaf 1991 worden elk jaar de nieuw-afgestudeerden van ongeveer een jaar terug geënkquêteerd (de zogenaamde basismeting) en worden de oud-afgestudeerden van jaar op jaar gevolgd. In het nu voorliggende rapport worden de resultaten gepresenteerd van de basismeting onder degenen die in 1990 aan de RL zijn afgestudeerd. Deze populatie van nieuw-afgestudeerden is in 1991 met behulp van de basisvragenlijst geënkquêteerd.

De arbeidsmarktscanner wordt aan de RL toegepast in opdracht van het College van Bestuur. De toepassing vindt plaats in samenwerking met de Dienst Studentenzaken van de RL. De Dienst Studentenzaken draagt zorg voor het bijhouden van het adressenbestand van afgestudeerden, het verzenden van de vragenlijsten en het verzorgen van de non-respons activiteiten. Het ROA is verantwoordelijk voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van de arbeidsmarktscanner, stelt de jaarlijkse rapportages samen en beheert het bestand met onderzoeksgegevens. Het onderzoek wordt binnen het ROA uitgevoerd door drs. G.W.M. Ramaekers (projectleider) met medewerking van J.M.J.A. Pisters. Het project wordt intern begeleid door dr. R.K.W. van der Velden en prof. dr. J.A.M. Heijke. De arbeidsmarktscanner wordt extern begeleid door een commissie vanuit de RL, thans bestaand uit de volgende personen:

Drs. G.J. Korsten, Faculteit der Gezondheidswetenschappen;
Dr. P.A.J. Bouhuijs, Vakgroep Onderwijsontwikkeling en Onderwijsresearch;
Prof. dr. H.F.J.M. Crebolder, Faculteit der Geneeskunde;
Dr. E. Drenthe, voorzitter, Dienst Instellingsstrategie en Internationale Samenwerking;
Prof. dr. J.D.P. Kasper, Faculteit der Economische Wetenschappen;
Prof. mr. N.H.M. Roos, Faculteit der Rechtsgeleerdheid;
Drs. B.C.M. Niessen, Dienst Studentenzaken.

1. Zie voor opzet en resultaten van dit onderzoek: Ramaekers en Heijke (1991).

Er dient op te worden gewezen dat de in dit rapport gepresenteerde onderzoekresultaten uitsluitend betrekking hebben op afgestudeerden van de RL. Pas door een landelijke toepassing van de arbeidsmarktscanner kan de vraag worden beantwoord in hoeverre de in dit rapport gepresenteerde arbeidsmarktpositie en functiekenmerken van afgestudeerden van de RL instellingsspecifiek zijn, dan wel worden gedomineerd door de landelijke situatie met betrekking tot universitaire afgestudeerden.

1. INLEIDING

1.1. Opzet van de arbeidsmarktscanner

De arbeidsmarktscanner bestaat uit twee instrumenten. Het eerste instrument betreft de zogeheten basisvragenlijst. Hiermee worden alle oud-studenten ongeveer één jaar na afstuderen schriftelijk ondervraagd. Deze basisvragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurservaring vóór het afstuderen, de belangrijkste activiteiten na het afstuderen tot het moment van enquêteren, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen en, bij betaald-werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De basisvragenlijst geeft informatie over de startfuncties van de afgestudeerden.

Het tweede instrument is de zogeheten jaarvragenlijst. Dit vragenformulier wordt jaarlijks toegestuurd als een vervolg op de basisvragenlijst. Met behulp van het desbetreffende formulier kan de respondent wijzigingen doorgeven die in het afgelopen jaar in zijn arbeidssituatie zijn opgetreden, bijvoorbeeld het veranderen van functie. Door jaarlijks opnieuw vragen te stellen over de huidige functie, werkorganisatie en eventuele vervolgopleidingen wordt de arbeidsmarktloopbaan in kaart gebracht en kan een feedback aan de gevolgde opleiding worden gegeven over de aansluiting onderwijs-beroepsloopbaan.

Jaarlijks worden met behulp van deze instrumenten twee enquêtes verricht, waarover eveneens jaarlijks in twee afzonderlijke rapportages verslag wordt gedaan. De eerste rapportage betreft de bevraging van de nieuw-afgestudeerden van het voorgaande jaar met behulp van de basisvragenlijst. In deze rapportage, waarvan de thans voorliggende deel uitmaakt, wordt de intrede op de arbeidsmarkt van een aantal jaargangen afgestudeerden onderling vergeleken. De tweede rapportage betreft de mutatiebevraging van de oud-afgestudeerden met behulp van de jaarvragenlijst. In deze rapportage wordt de ontwikkeling van de loopbaan geanalyseerd.

De jaarlijkse rapportages hebben tot doel om inzicht te bieden in de intrede op de arbeidsmarkt c.q. beroepsloopbaan van afgestudeerden van de vier hieronder genoemde studierichtingen. Naast deze algemene rapportages kunnen aanvullende analyses op het databestand plaatsvinden. Deze zullen een ad-hoc karakter hebben en zijn gericht op de beantwoording van specifieke vragen vanuit de faculteiten of de universiteit.

De onderzoekspopulatie van de RL-scanner bestaat op dit moment uit degenen die een doctoraal-getuigschrift hebben gehaald aan de Faculteit der Gezondheidswetenschappen (FdGW), de Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR) of de Faculteit der Economische Wetenschappen (FdEW), alsmede degenen die aan de Faculteit der Geneeskunde (FdG) voor het basisarts-examen zijn geslaagd. In paragraaf 1.2 wordt aangegeven welke jaargangen afgestudeerden inmiddels zijn geënquêteerd.

In het onderzoekproject zijn de administratieve aspecten gescheiden van de onderzoeksmethodologische en -inhoudelijke aspecten. Dit betekent in concreto dat de Dienst Studentenzaken van de RL zorgt voor het voortdurend actualiseren van het adressenbestand van alle afgestudeerden, de mailing van de jaarlijkse enquêtes, het optimaliseren van de respons en de verwerking en het beheer van de administratieve gegevens. Het ROA is verantwoordelijk voor het jaarlijks bijstellen van de enquêteformulieren en bijbehorende aanbiedingsbrieven, en adviseert de Dienst Studentenzaken bij de dataverzameling. Het ROA zorgt verder voor het coderen, invoeren en verwerken van de onderzoeksgegevens, het beheer van het onderzoeksbestand, de analyses en de jaarlijkse algemene rapportages.

1.2. Verrichte metingen

In de loop van 1990 werden vier jaargangen oud-studenten van de RL voor de eerste keer geënquêteerd. Het betrof een integrale schriftelijke enquête onder degenen die in de kalenderjaren 1986 tot en met 1989 waren afgestudeerd. Hierbij werden de jaargangen 1986 tot en met de eerste helft van 1988 benaderd met een aangepaste basisvragenlijst, waarmee de loopbaan retrospectief in kaart werd gebracht. Degenen die in de tweede helft van 1988 waren afgestudeerd, alsmede de lichting 1989 werden met behulp van de reguliere basisvragenlijst benaderd. Met ingang van 1991 worden bovengenoemde vier jaargangen afgestudeerden jaarlijks integraal geënquêteerd met behulp van de jaarvragenlijst, waarmee zij eventuele mutaties in de arbeidsmarktpositie kunnen doorgeven. Met ingang van datzelfde jaar worden tevens elk jaar degenen die in het voorgaande kalenderjaar zijn afgestudeerd voor de eerste keer geënquêteerd met behulp van de basisvragenlijst. Op deze wijze komt ieder jaar een geactualiseerd databestand beschikbaar.

Schema 1. Verrichte enquêtes (stand december 1992)

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Afgestudeerd in jul - dec '88: | basismeting begin '90 met behulp van bvl. |
| 2. Afgestudeerd in jan '86 - jun '88: | basismeting eind '90 met behulp van r.bvl. |
| 3. Afgestudeerd in 1989: | basismeting eind '90 met behulp van bvl. |
| 4. Afgestudeerd in 1990: | basismeting eind '91 met bvl. |
| 5. Afgestudeerden 1986 - 1989: | 1e jaarmeting begin '92 met behulp van jvl. |
| 6. Afgestudeerd in 1991: | basismeting eind '92 met bvl. |

| | |
|-------|-----------------------------------|
| r.bvl | = retrospectieve basisvragenlijst |
| bvl | = basisvragenlijst |
| jvl | = jaarvragenlijst |

In dit rapport worden ten aanzien van hun intrede op de arbeidsmarkt uitsluitend cohorten vergeleken die zijn benaderd met de reguliere basisvragenlijst. Dit zijn overeenkomstig het hierboven gestelde degenen die in de tweede helft van 1988 zijn afgestudeerd (hierna aangeduid als cohort '88), alsmede cohort '89 en cohort '90. De gegevens van cohort '91 zijn niet in deze vergelijking betrokken, omdat zij pas over enkele maanden beschikbaar komen. De resultaten van de eerste jaarmeting van mutaties in de arbeidsmarktpositie onder de cohorten

1986 t/m 1989 zullen in een afzonderlijk rapport worden gepresenteerd. Over de resultaten van de deels retrospectieve basismeting onder de cohorten 1986 t/m 1989 is reeds gerapporteerd².

1.3. Respons

Bij de drie met behulp van de reguliere basisvragenlijst benaderde cohorten, waarover zoals hiervoor opgemerkt thans wordt gerapporteerd, gaat het om in totaal 1162 afgestudeerden³. Hiervan hebben er 952 de vragenlijst ingevuld geretourneerd. Hiermee bedraagt de 'overall' respons 82%. Tabel 1.1 geeft per cohort, en onderverdeeld naar faculteit, een overzicht van de aantallen afgestudeerden en respondenten en de daaruit resulterende responspercentages. Naar voren komt dat de respons licht daalt, en dat de respons onder juristen lager is dan bij afgestudeerden van andere faculteiten.

Tabel 1.1. Respons, per cohort naar faculteit

| | N afgestudeerden | n respondenten | respons |
|-------------------|------------------|----------------|---------|
| Cohort '88 | | | |
| - FdG | 66 | 64 | 97% |
| - FdGW | 73 | 66 | 90% |
| - FdR | 83 | 62 | 75% |
| - FdEW | 17 | 17 | 100% |
| - RL | 239 | 209 | 87% |
| Cohort '89 | | | |
| - FdG | 116 | 94 | 81% |
| - FdGW | 141 | 123 | 87% |
| - FdR | 127 | 104 | 82% |
| - FdEW | 29 | 25 | 86% |
| - RL | 413 | 346 | 84% |
| Cohort '90 | | | |
| - FdG | 113 | 94 | 83% |
| - FdGW | 174 | 144 | 83% |
| - FdR | 165 | 111 | 67% |
| - FdEW | 58 | 48 | 83% |
| - RL | 510 | 397 | 78% |

1.4. Leeswijzer

In dit rapport worden de resultaten van de basismeting onder afgestudeerden van cohort '90

2. Ramaekers en Heijke (1991).

3. Voor de wijze waarop de dataverzameling plaatsvindt, wordt verwezen naar Ramaekers & Heijke (1991), blz. 19-20.

gepresenteerd en - waar zinvol - vergeleken met de cohorten '88 en '89. De desbetreffende tabellen met betrekking tot cohort '90 zijn steeds uitgesplitst naar faculteit. Verschillen tussen faculteiten worden alleen besproken wanneer deze statistisch significant zijn. In bijlage 1 zijn voor de FdGW enkele additionele tabellen opgenomen met kerngegevens over de cohorten '88-'90, waarbij uitsplitsingen naar afstudeervariant zijn gemaakt. Voor de FdEW zijn dergelijke tabellen nog niet opgenomen vanwege de nog geringe aantallen afgestudeerden in de verschillende afstudeervarianten⁴.

Als algemene opmerking vooraf is het nuttig om erop te wijzen dat de gepresenteerde tabellen uitsluitend betrekking hebben op de aantallen respondenten die een vraag daadwerkelijk beantwoord hebben. Dit betekent dat degenen die een vraag niet hebben ingevuld bij de berekening van de totalen en percentages buiten beschouwing zijn gelaten. Het kan voorkomen dat de percentages door afronding niet altijd tot 100 optellen. Onder de tabellen staat, indien van toepassing, aangegeven of de verschillen die tussen de studierichtingen worden geconstateerd significant zijn. Dit is gebeurd met behulp van een chi-kwadraat toets, welke aangeeft in hoeverre de geobserveerde frequenties in een tabel afwijken van de frequenties die worden verwacht indien er geen samenhang is tussen de beide variabelen. De bijbehorende p-waarde geeft de kans aan dat de gevonden verschillen op toeval berusten.

In de opeenvolgende hoofdstukken worden de volgende onderwerpen behandeld. In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van enkele achtergrond- en kwalificatiekenmerken van de afgestudeerden. Hoofdstuk 3 behandelt de intrede op de arbeidsmarkt aan de hand van de maatschappelijke positie tijdens de eerste twaalf maanden na afstuderen, de intredewerkloosheid en de eventuele baanmobiliteit. In hoofdstuk 4 komt aan bod het beroep dat men uitoefent, alsmede het bedrijf of de instelling waar men werkzaam is. In hoofdstuk 5 wordt een aantal kenmerken gepresenteerd van de functie die de oud-studenten circa één jaar na afstuderen bekleden. Deze functie wordt in dit rapport met 'huidige' functie aangeduid, waarmee dus steeds wordt bedoeld op de betaalde functie die men op het moment van enquêtering vervult. De aansluiting tussen de gevolgde studie en de huidige functie vormt het onderwerp van hoofdstuk 6, waarbij wordt ingegaan op de voor de functie vereiste opleiding en het combineren van verder leren en betaald werken. In hoofdstuk 7 worden de belangrijkste onderzoekresultaten samengevat.

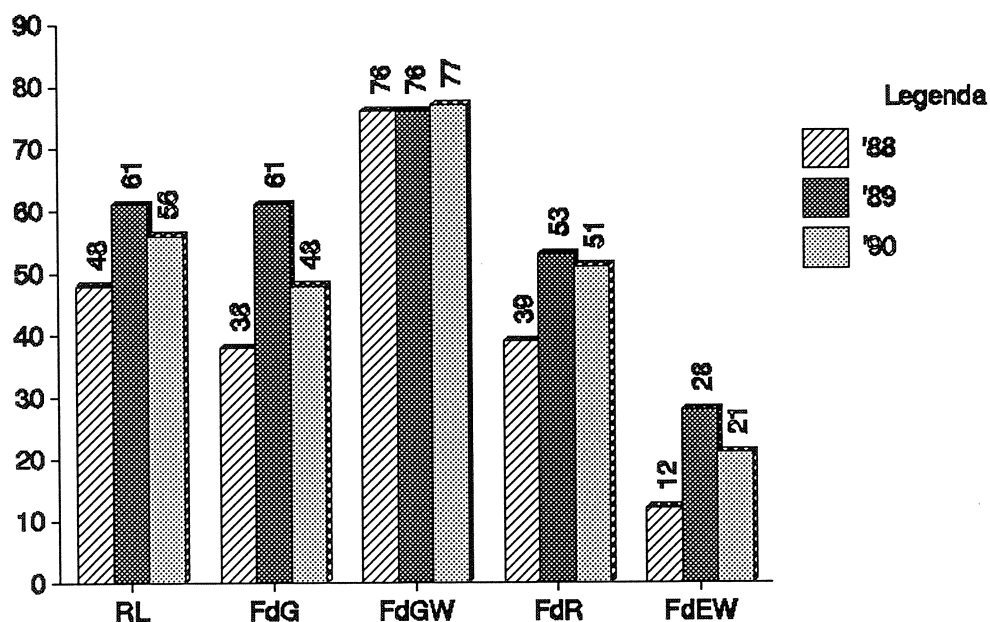
4. Voor een schets van het 1e fase onderwijsaanbod van de RL wordt verwezen naar Ramaekers & Heijke (1991), blz. 15-16.

2. KENMERKEN VAN DE RESPONDENTEN

2.1. Achtergrondkenmerken

In deze paragraaf worden de respondenten beschreven aan de hand van twee persoonskenmerken, namelijk het geslacht en de leeftijd in het jaar van afstuderen. De kwalificaties waarover zij vóór het afstuderen beschikken, komen in paragraaf 2.2 aan bod.

Grafiek 2.1. Procentueel aandeel van vrouwen, naar cohort



| | |
|-------|--|
| RL: | Chi-kwadraat = 9.5; d.f. = 2; p < 0.01 |
| FdG: | Chi-kwadraat = 8.4; d.f. = 2; p < 0.05 |
| FdGW: | Chi-kwadraat = 0.1; d.f. = 2; p = 0.96 |
| FdR: | Chi-kwadraat = 3.3; d.f. = 2; p = 0.19 |
| FdEW: | Chi-kwadraat = 1.6; d.f. = 2; p = 0.97 |

In grafiek 2.1 komt naar voren dat het aandeel van vrouwen varieert naar faculteit en binnen de afzonderlijke faculteiten (met uitzondering van de FdGW) ook naar afstudeercohort. Cohort '90 bestaat voor meer dan de helft (56%) uit vrouwen. In tabel 2.1 komt duidelijk naar voren dat het aandeel van vrouwen onder gezondheidswetenschappers het hoogst is. Daarna volgen juristen en basisartsen. Onder economen is het aandeel van vrouwen duidelijk het laagst.

Tabel 2.1. Procentueel aandeel van vrouwen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % vrouwen | 48 | 77 | 51 | 21 | 56 |
| Totaal n (= 100%) | 94 | 144 | 111 | 48 | 397 |

Chi² = 54.0; d.f. = 3; p < 0.01

De verschillen tussen de drie afstudeercohorten zijn alleen bij de FdG significant. Jaargang '89 vertoont duidelijk een piek wat het aandeel van vrouwelijke basisartsen betreft. Ook op RL-niveau kan in 1989 een dergelijke piek in het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden worden geconstateerd.

Met behulp van een zogenaamde 'shift-share'-analyse is nagegaan in hoeverre de op instellings-niveau geconstateerde piek in het aandeel van vrouwen het gevolg is geweest van verschuivingen in het aandeel van faculteiten (facultiteitseffect) of toegeschreven kan worden aan een verandering van het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden binnen de verschillende faculteiten (sexe-effect). Deze shift-share-analyse is uitgevoerd voor de drie jaargangen afgestudeerden. De uitkomsten staan vermeld in tabel 2.2.

Tabel 2.2. Verandering in het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden, opgedeeld in een sexe-, faculteits- en interactie-effect (in cohortjaren)

| | totaaleffect | sexe-effect | facultiteitseffect | interactie-effect |
|---------|--------------|-------------|--------------------|-------------------|
| '88-'89 | | | | |
| FdG | 0,066 | 0,071 | 0,004 | -0,008 |
| FdGW | 0,011 | 0,000 | 0,011 | 0,000 |
| FdR | 0,042 | 0,042 | 0,000 | 0,001 |
| FdEW | 0,015 | 0,013 | 0,003 | -0,001 |
| Totaal | 0,134 | 0,126 | 0,018 | -0,009 |
| '89-'90 | | | | |
| FdG | -0,030 | -0,035 | 0,000 | 0,004 |
| FdGW | 0,006 | 0,005 | 0,001 | 0,000 |
| FdR | -0,005 | -0,007 | 0,002 | 0,001 |
| FdEW | -0,025 | -0,005 | -0,016 | -0,003 |
| Totaal | -0,054 | -0,042 | -0,013 | 0,002 |

De verandering van het aandeel van vrouwen tussen twee afstudeercorten kan als volgt worden berekend:

$$RL_{t+1} - RL_t = \sum_{fac} \{ AF_t^{fac} \cdot \Delta AV^{fac} + \Delta AF^{fac} (AV_t^{fac} - RL_t) + \Delta AF^{fac} \cdot \Delta AV^{fac} \}$$

totaaleffect = sexe-effect + facultiteitseffect + interactie-effect

Waarbij:

| | | |
|---|---|---|
| RL_t | = | aandeel van vrouwen in totaal aantal afgestudeerden van de RL |
| AF_t^{fac} | = | aandeel van afgestudeerden van de faculteit in totaal aantal afgestudeerden van de RL |
| AV_t^{fac} | = | aandeel van vrouwelijke afgestudeerden in de desbetreffende faculteit |
| $\Delta AF_t^{fac} = AF_{t+1}^{fac} - AF_t^{fac}$ | = | verandering van het aandeel van afgestudeerden van de faculteit in totaal aantal afgestudeerden van de RL |
| $\Delta AV_t^{fac} = AV_{t+1}^{fac} - AV_t^{fac}$ | = | verandering van het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden in de desbetreffende faculteit |

De op instellingsniveau geconstateerde piek in het aandeel van vrouwen bij jaargang '89 kan voor het grootste deel worden toegeschreven aan een incidentele toename van het aantal vrouwelijke afgestudeerden van de FdG in 1989. Aangezien de opleiding tot het basisartexamen nominaal zes jaar duurt, moet de geconstateerde piek in het aandeel van vrouwelijke basisartsen van cohort '89 zes jaar eerder (dus in 1983) zijn voorafgegaan door een piek in het aandeel van vrouwelijke eerstejaarsstudenten geneeskunde. Tabel 2.3 geeft een beeld van deze instroom in het eerste studiejaar geneeskunde in de periode 1982-1984. Hierin komt inderdaad naar voren dat in 1983 een incidentele piek in de instroom van vrouwelijke geneeskundestudenten aan de RL heeft plaatsgevonden.

Tabel 2.3. Procentueel aandeel van vrouwen in het totaal aantal eerstejaarsstudenten geneeskunde

| | RL | Landelijk |
|------|----|-----------|
| 1982 | 47 | 42 |
| 1983 | 78 | 48 |
| 1984 | 42 | 49 |

Bron: 1 decembertelling CBS⁵

De leeftijd op het moment van afstuderen bedraagt bij cohort '90 gemiddeld 26.0 jaar (tabel 2.4). Deze leeftijd is berekend als het verschil tussen het kalenderjaar van afstuderen en het geboortjaar. Bij afstuderen zijn basisartsen gemiddeld duidelijk ouder dan afgestudeerden van andere faculteiten. Economen zijn gemiddeld het jongst. Ondanks hun twee jaar langere nominale studieduur, zijn basisartsen bij afstuderen gemiddeld maar 1.4 jaar ouder dan andere afgestudeerden van de RL. Hierbij kan een rol spelen dat de afgestudeerden van andere faculteiten, zoals hieronder zal blijken, vaker uit het HBO afkomstig zijn.

5. In Taakgroep Studentenramingen (1988).

Tabel 2.4. Gemiddelde leeftijd bij afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|------------------------------|------|------|------|------|------|
| Gemiddelde leeftijd in jaren | 27.0 | 26.2 | 25.5 | 24.3 | 26.0 |
| Totaal n | 94 | 144 | 111 | 48 | 397 |

$F = 5.2$; d.f. = 3; $p < 0.01$

Er is ook nagegaan of de gemiddelde leeftijd bij afstuderen verschilt naar cohort. Dit blijkt niet het geval te zijn, noch op het niveau van de RL, noch bij de afzonderlijke faculteiten.

2.2. Kwalificaties

In deze paragraaf worden de kwalificaties besproken die zijn behaald alvorens men is afgestudeerd. Het gaat hierbij om kwalificaties waarvan wordt verondersteld dat zij staan voor opgedane kennis, houdingen en vaardigheden die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar formele en informele kwalificaties. Formele kwalificaties zijn kwalificaties die men in het reguliere onderwijs verwerft, terwijl informele kwalificaties kunnen worden opgedaan buiten het reguliere onderwijs, bijvoorbeeld in een werkring of in een bestuurlijke functie.

Vooropleiding

Tabel 2.5. Hoogste voltooide vooropleiding, cohort '90 naar faculteit (in %)

| Vooropleiding | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| VWO | 90 | 72 | 85 | 85 | 82 |
| HBO | 8 | 24 | 13 | 13 | 16 |
| Andere | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| Totaal n (= 100%) | 92 | 144 | 109 | 48 | 393 |

$\chi^2 = 14.8$; d.f. = 6; $p < 0.05$

Als eerste is nagegaan wat de hoogste met diploma voltooide vooropleiding is alvorens men aan de RL ging studeren. Hiervan geeft tabel 2.5 voor cohort '90 een beeld. Naar voren komt dat de meeste afgestudeerden van cohort '90 (82%) afkomstig waren uit het VWO voordat zij aan de RL gingen studeren; 16% beschikte over een HBO-diploma. Met name basisartsen waren vrijwel uitsluitend afkomstig uit het VWO. Gezondheidswetenschappers beschikten relatief vaak over een HBO-diploma voordat zij aan de RL gingen studeren. Hiermee wijkt cohort '90 niet significant af van de twee voorgaande cohorten, behalve bij de FdEW. Van de eerste lichting

aan de RL afgestudeerde economen (cohort '88) was 'slechts' 59% afkomstig uit het VWO, tegen 92% van cohort '89 en 85% van cohort '90⁶. Wellicht is er bij de start van het economie-onderwijs aan de RL in 1984 sprake geweest van een 'eerste lichten' effect.

Werkervaring

Aan de afgestudeerden is gevraagd of men vóór of tijdens de studie aan de RL betaalde werkervaring (exclusief vakantie- of weekendwerk) had opgedaan. Hiervan geeft tabel 2.6 een beeld. Van de in 1990 afgestudeerde oud-studenten blijkt meer dan de helft (57%) vóór of tijdens de studie aan de RL betaalde werkervaring te hebben opgedaan. Vooral economen en gezondheidswetenschappers beschikten vóór afstuderen vaak al over betaalde werkervaring: economen vaker als studentassistent (65%) dan in een andere hoedanigheid (40%); gezondheidswetenschappers vaker in een andere hoedanigheid (52%) dan studentassistent (38%).

Tabel 2.6. Procentueel aandeel van oud-studenten met betaalde werkervaring vóór afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % betaalde werkervaring | 50 | 67 | 45 | 73 | 57 |
| Totaal n (= 100%) | 94 | 144 | 111 | 48 | 397 |

$\chi^2 = 18.8$; d.f. = 3; $p < 0.01$

Alleen bij basisartsen manifesteren zich significante verschillen tussen de drie cohorten⁷. Van de in 1988 afgestudeerde basisartsen beschikte 64% over betaalde werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, tegen slechts 44% van jaargang '89. De in 1990 afgestudeerde basisartsen nemen met 50% een tussenpositie in.

Bestuurlijke ervaring

Tabel 2.7. Procentueel aandeel van oud-studenten met bestuurlijke ervaring vóór afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % bestuurlijke ervaring | 38 | 31 | 44 | 31 | 36 |
| Totaal n (= 100%) | 92 | 144 | 110 | 48 | 394 |

$\chi^2 = 4.8$; d.f. = 3; $p = 0.19$

6. Chi-kwadraat = 8.3; d.f. = 2; $p < 0.05$.

7. Chi-kwadraat = 6.5; d.f. = 2; $p < 0.05$.

Ruim eenderde (36%) van jaargang '90 had vóór of tijdens de studie enigerlei vorm van bestuurlijke ervaring opgedaan (tabel 2.7). Ten aanzien van dit kenmerk zijn er geen significante verschillen tussen de faculteiten, noch tussen de cohorten.

2.3. Samenvatting

Cohort '90

Cohort '90 bestaat voor meer dan de helft uit vrouwen. Het percentage vrouwelijke afgestudeerden is het hoogst onder gezondheidswetenschappers en het laagst onder economen. De gemiddelde leeftijd bij afstuderen bedraagt 26 jaar. Basisartsen zijn gemiddeld het oudst (twee jaar langere nominale studieduur dan andere faculteiten) en economen het jongst. De overgrote meerderheid is afkomstig uit het VWO. Basisartsen zijn vrijwel uitsluitend uit het VWO afkomstig, terwijl gezondheidswetenschappers relatief vaak al een HBO-opleiding hebben voltooid. Iets meer dan de helft van de afgestudeerden van cohort '90 heeft vóór of tijdens de studie betaalde werkervaring opgedaan. Vooral economen en gezondheidswetenschappers beschikten vóór afstuderen vaak al over betaalde werkervaring. Ruim eenderde van cohort '90 heeft vóór of tijdens de studie bestuurlijke ervaring opgedaan.

Verschillen tussen de cohorten

Deze doen zich voor met betrekking tot geslacht, vooropleiding en betaalde werkervaring opgedaan vóór of tijdens de studie. Cohort '89 vertoont een duidelijke piek wat het aandeel van vrouwelijke afgestudeerde basisartsen betreft. Basisartsen die in 1989 zijn afgestudeerd beschikten minder vaak over betaalde werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, dan basisartsen van cohort '88 en '90. De eerste lichting economen (cohort '88) was voor een veel groter deel afkomstig uit het HBO dan latere lichtingen.

De cohorten '88, '89 en '90 verschillen niet significant met betrekking tot de gemiddelde leeftijd bij afstuderen en het al dan niet beschikken over bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL.

3. INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT

3.1. Maatschappelijke positie in het eerste jaar na afstuderen

In deze paragraaf wordt de intrede op de arbeidsmarkt beschreven aan de hand van de maatschappelijke positie tijdens de eerste twaalf maanden na het afstuderen. In de twee daaropvolgende paragrafen wordt nader ingegaan op de afgestudeerden die er voor hebben gekozen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. In paragraaf 3.2 wordt de duur van de intredewerkloosheid behandeld, dit wil zeggen de tijdsduur die afgestudeerden werkloos zijn, voorafgaand aan hun eerste betaalde baan na het afstuderen. Ten aanzien van degenen die zijn gaan werken, komt daarna in paragraaf 3.3 de eventuele baanmobiliteit aan bod, waaronder wordt verstaan het veranderen van werkgever en/of van functie. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 de huidige maatschappelijke positie geschetst, waarbij nader wordt ingegaan op de werkzoekenden.

Tabel 3.1. geeft, achtereenvolgens voor de hele RL en de afzonderlijke faculteiten, een beeld van de verschuivingen in de maatschappelijke positie van cohort '90, gemeten één maand, drie maanden, zes maanden en twaalf maanden na het afstuderen. Het gaat hierbij om de maatschappelijke positie die volgens de respondenten hun dagelijkse situatie in de desbetreffende maand het beste weergeeft. Onder werkloos wordt in deze tabel begrepen: 'werkloos, zonder onbetaald werk' en 'onbetaald werk met behoud van uitkering'. Hierbij dient te worden opgemerkt dat degenen die in de derde, zesde of twaalfde maand na het afstuderen werkloos zijn in de tussentijd best kortdurende baantjes kunnen hebben gehad. In paragraaf 3.2. komt aan bod hoe lang het duurt voordat men aan de eerste baan na het afstuderen begint.

In tabel 3.1 komt naar voren dat de intrede op de arbeidsmarkt eerst vrij moeizaam verloopt. Eén maand na afstuderen is 31% van alle afgestudeerden werkloos, terwijl nog niet de helft (45%) van de afgestudeerden een betaalde baan heeft. Het aandeel van werklozen daalt echter snel, van 21% drie maanden na afstuderen tot 8% één jaar na verlaten van de RL. Het aandeel van betaald werkenden neemt in snel tempo toe, van 53% drie maanden na afstuderen tot 68% één jaar na verlaten van de RL. Ongeveer een kwart van de respondenten is in de loop van het eerste jaar na afstuderen niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt, vanwege militaire dienst of omdat men verder onderwijs volgt. Bij doorstroom naar verder onderwijs kan in een aantal gevallen echter sprake zijn van verkapte werkloosheid. Wanneer de arbeidsmarktperspectieven slecht zijn, kan men immers besluiten om verder onderwijs te gaan volgen in afwachting van een eventuele baan. Wat het laatste betreft, is gebleken dat 14 (dit wil zeggen 19%) van de 75 afgestudeerden die op het moment van enquêteren full-time onderwijs volgden, op zoek waren naar een betaalde baan en direct beschikbaar waren voor de arbeidsmarkt, dus in feite werkloos waren.

De toename van het aandeel van betaald werkenden gedurende het eerste jaar na afstuderen doet zich weliswaar bij alle faculteiten voor, maar niet in gelijke mate. Direct na afstuderen hebben economen een riante voorsprong op de arbeidsmarkt. Daarom ziet men daarna slechts

een kleine toename optreden van het aandeel dat betaald werk heeft. Basisartsen maken hun aanvankelijke achterstand op economen snel goed. Bij gezondheidswetenschappers en vooral juristen verloopt de intrede op de arbeidsmarkt tijdens het eerste jaar na afstuderen moeizamer.

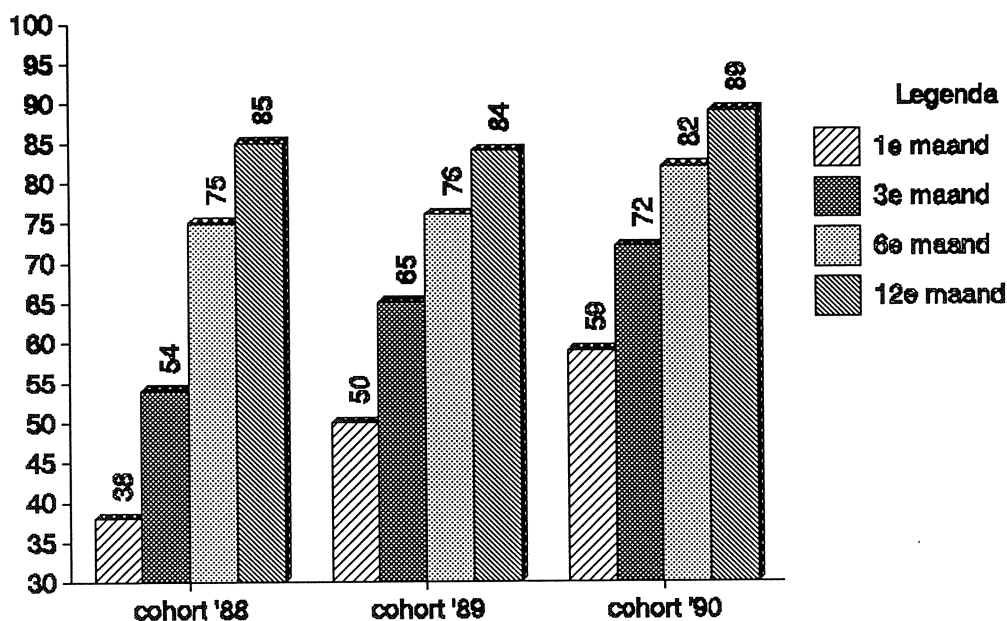
Tabel 3.1. Maatschappelijke positie tijdens het eerste jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | 1e | maand na afstuderen | | 12e |
|------------------|----|---------------------|----|-----|
| | | 3e | 6e | |
| RL | | | | |
| Betaald werk | 45 | 53 | 61 | 68 |
| Militaire dienst | 3 | 8 | 9 | 9 |
| Student | 13 | 14 | 12 | 12 |
| Werkloos | 31 | 21 | 14 | 8 |
| Anders | 8 | 5 | 5 | 3 |
| FdG | | | | |
| Betaald werk | 46 | 58 | 75 | 79 |
| Militaire dienst | 3 | 15 | 17 | 17 |
| Student | | | | |
| Werkloos | 46 | 22 | 5 | 4 |
| Anders | 6 | 5 | 2 | |
| FdGW | | | | |
| Betaald werk | 47 | 55 | 63 | 71 |
| Militaire dienst | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Student | 12 | 13 | 10 | 13 |
| Werkloos | 32 | 27 | 20 | 11 |
| Anders | 9 | 4 | 6 | 4 |
| FdR | | | | |
| Betaald werk | 33 | 38 | 42 | 55 |
| Militaire dienst | 5 | 9 | 10 | 11 |
| Student | 29 | 31 | 28 | 21 |
| Werkloos | 22 | 16 | 15 | 10 |
| Anders | 12 | 6 | 6 | 4 |
| FdEW | | | | |
| Betaald werk | 63 | 69 | 71 | 75 |
| Militaire dienst | 8 | 13 | 15 | 18 |
| Student | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Werkloos | 23 | 15 | 8 | 3 |
| Anders | 2 | | 2 | |

De toename van het aandeel van betaald werkende juristen is onvoldoende groot om de relatief grote achterstand kort na het afstuderen te compenseren. Als resultante van het voorgaande is het aandeel van betaald werkenden onder afgestudeerden juristen één jaar na het afstuderen duidelijk lager dan onder afgestudeerden van de andere faculteiten. Bij juristen dient in dit

verband te worden gewezen op het grote aandeel afgestudeerden dat verder onderwijs volgt. Van de 45 juristen die op het moment van de enquête verder onderwijs volgen, blijken er 19 (42%) additioneel eerste fase onderwijs in de rechtsgeleerdheid te volgen.

Grafiek 3.1. Verschuiving in het aandeel van betaald werkenden tijdens het eerste jaar na afstuderen, totaal RL naar cohort (in %)



Toelichting:

Bij de berekening van de percentages zijn afgestudeerden die zich niet op de arbeidsmarkt aanbieden buiten beschouwing gelaten.

Verschillen tussen de cohorten:

1e maand na afstuderen: Chi-kwadraat = 14.1; d.f. = 2; $p < 0.01$

3e maand na afstuderen: Chi-kwadraat = 13.0; d.f. = 2; $p < 0.01$

6e maand na afstuderen: Chi-kwadraat = 3.8; d.f. = 2; $p = 0.15$

12e maand na afstuderen: Chi-kwadraat = 3.2; d.f. = 2; $p = 0.20$

Aangezien de algemene situatie op de arbeidsmarkt waarmee intredende academici worden geconfronteerd van jaar tot jaar kan verschillen, is nagegaan of het verloop van de arbeidsmarktintrede in het eerste jaar na afstuderen verschilt naar gelang het jaar waarin men is afgestudeerd. Hiervan geeft grafiek 3.1 een beeld. Deze grafiek toont voor de gehele RL, op vier meetmomenten na het afstuderen (1e, 3e, 6e en 12e maand na afstuderen), het procentueel aandeel van afgestudeerden dat betaald werkt, uitgesplitst naar cohort. Het gaat hierbij uitsluitend om afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, dus om betaald werkenden en werklozen.

In een eerder rapport⁸ kwam naar voren dat de intrede op de arbeidsmarkt van de achtereenvolgende cohorten '86, '87 en '88 steeds moeizamer verliep: het aandeel van de afgestudeerden die er in slaagden om in het eerste jaar na afstuderen betaald werk te vinden nam bij deze cohorten gestaag af. Verder kwam in dat rapport naar voren dat deze dalende trend bij cohort '89 overging in een stijging. In grafiek 3.1 blijkt dat deze stijging van het aandeel van betaald werkenden zich bij cohort '90 voortzet. Vergelijkbare grafieken voor de vier faculteiten worden niet gepresenteerd, aangezien significante verschillen in het intredeverloop tussen de drie cohorten alleen voorkomen bij basisartsen (namelijk in de derde en zesde maand na het afstuderen) en bij juristen (in de eerste en derde maand na het afstuderen). Bij basisartsen en juristen neemt het aandeel van betaald werkenden in de genoemde maanden na afstuderen bij de opeenvolgende cohorten significant toe.

In grafiek 3.1 komt niet alleen naar voren dat het verloop van de arbeidsmarktintrede verschilt naar gelang het jaar waarin men is afgestudeerd, maar ook dat de verschillen tussen de cohorten alleen significant zijn in de eerste drie maanden na het afstuderen. Vijf maanden na afstuderen zijn de verschillen tussen de cohorten reeds weggeëbd.

Deelname aan additioneel 1e fase onderwijs na het afstuderen

Aan de afgestudeerden is gevraagd of men op het moment van enquêteren een opleiding volgt of na het afstuderen verder onderwijs heeft gevolgd. Indien men meerdere opleidingen volgt of heeft gevolgd, werd men verzocht om het onderwijsniveau en de richting aan te geven van de opleiding met het grootste aantal studie-uren. Hieronder wordt nader ingegaan op het volgen van 1e fase onderwijs na het afstuderen.

Gebleken is dat 12% van de afgestudeerden van cohort '90 gedurende langere of kortere tijd additioneel 1e fase onderwijs volgt. Hierbij doen zich significante verschillen tussen de faculteiten voor⁹. Afgestudeerde juristen nemen vaker dan anderen deel aan additioneel 1e fase onderwijs: 23% van de juristen volgt gedurende kortere of langere tijd na het afstuderen additioneel 1e fase onderwijs, tegen 12% van de gezondheidswetenschappers, 4% van de economen, en 1% van de basisartsen. Het merendeel (72%) van de 25 juristen die gedurende langere of kortere tijd additioneel 1e fase onderwijs volgen, hebben additioneel onderwijs in het recht gevolgd.

Er is ook nagegaan of de omvang van de deelname aan additioneel 1e fase onderwijs verschilt naar cohort. Dit blijkt niet het geval te zijn, noch op het niveau van de RL, noch bij de afzonderlijke faculteiten, met uitzondering van de FdG. Van de in 1989 afgestudeerde basisartsen heeft 4% deelgenomen aan additioneel 1e fase onderwijs, tegen niemand van cohort '88 en '90.

8. Ramaekers en Heijke (1991), blz. 32.

9. Chi-kwadraat = 24.6; d.f. = 3; $p < 0.01$.

3.2. Intredewerkloosheid

Tabel 3.1 in paragraaf 3.1 toont de aantallen werklozen op vier meetmomenten na het afstuderen, uitgedrukt als percentage van het totaal aantal afgestudeerden. Hierbij is niet gecorrigeerd voor eventuele overgangen van werkloosheid naar niet-werkloosheid, en omgekeerd van niet-werkloosheid naar werkloosheid. Tabel 3.2 geeft aan hoe lang de onafgebroken situatie van werkloosheid heeft geduurd. De duur van de intredewerkloosheid, dit wil zeggen de tijdsduur die pas afgestudeerden werkloos zijn voordat zij hun eerste betaalde baan vinden, geeft een indicatie van de mate waarin de intrede op de arbeidsmarkt succesvol verloopt. Tabel 3.2 schetst per faculteit de mate van succes waarmee de afgestudeerden van cohort '90 zich op de arbeidsmarkt hebben aangeboden. In deze tabel zijn uitsluitend werkloosheidsperiodes begrepen die eindigen in de eerste betaalde baan na het afstuderen, alsmede werkloosheidsperiodes die voortduren tot het moment van de enquête. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen oud-studenten die direct na het afstuderen een betaalde baan hebben (de werkloosheidsduur bedraagt in dat geval 0 maanden), afgestudeerden die 1 t/m 3 maanden werkloos zijn voordat zij in de eerste betaalde baan starten, afgestudeerden die 4 t/m 6 maanden werkloos zijn geweest en afgestudeerden die meer dan een half jaar werkloos zijn (geweest).

Tabel 3.2. Duur intredewerkloosheid, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|------------------|-----|------|-----|------|-----|
| 0 maanden | 56 | 57 | 56 | 71 | 58 |
| 1-3 maanden | 33 | 22 | 21 | 18 | 24 |
| 4-6 maanden | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 |
| >6 maanden | 4 | 13 | 15 | 4 | 10 |
| Totaal n (=100%) | 91 | 134 | 94 | 45 | 364 |

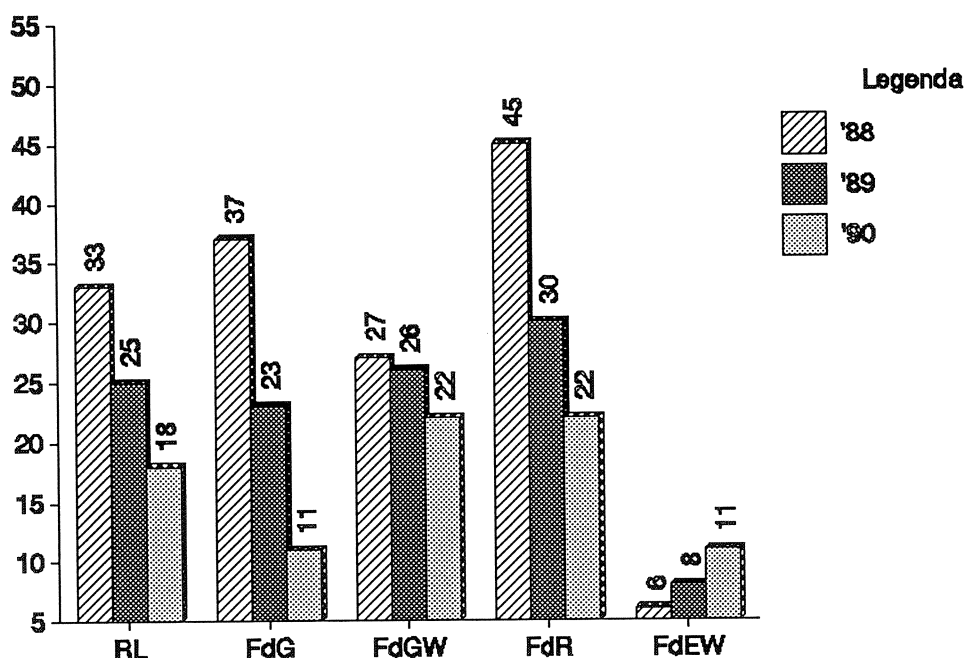
$\chi^2 = 13.8$; d.f. = 9; $p = 0.13$

In tabel 3.2 komt naar voren dat de meeste afgestudeerden (82%) van cohort '90 die zich op de arbeidsmarkt aanbieden niet (0 maanden) of slechts kort (maximaal 3 maanden) werkloos waren voorafgaand aan hun eerste betaalde baan. Van alle afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, had 58% direct na de studie een betaalde baan. Werkloosheidsperiodes van meer dan een half jaar komen slechts weinig voor (bij 10% van de aanbieders op de arbeidsmarkt). Uit tabel 3.1 kan worden geconstateerd dat juristen even snel als andere afgestudeerden betaald werk vinden. Juristen komen echter vaker dan anderen terecht in kortdurende baantjes. Dit verklaart waarom in tabel 3.1 naar voren is gekomen dat zij moeizamer lijken in te stromen. In paragraaf 5.2 zal blijken dat juristen ook op het moment van de enquête vaker dan andere afgestudeerden in banen van maximaal één jaar werkzaam zijn.

De categorie '>6 maanden' in tabel 3.2 omvat ook onvoltooide werkloosheidsduren, dit wil zeggen werkloosheid die voortduurt tot het moment van de enquête. Het nog niet voltooid zijn

van de werkloosheidsduur voor een deel van de populatie maakt het moeilijk om de gemiddelde werkloosheidsduur te bepalen. Om dit probleem te ondervangen moet de niet voltooide werkloosheidsduur worden geschat. In een eerder rapport zijn de resultaten van een dergelijke schatting opgenomen. Uit de toen verrichte schatting van de individuele duur van de intredewerkloosheid, waarbij naast de studierichting is rekening gehouden met de invloed van een aantal andere kenmerken van de respondenten, kwam naar voren dat men na afstuderen significant korter werkloos is wanneer men geneeskunde heeft gestudeerd¹⁰.

Grafiek 3.2. Aandeel intredewerkloosheidsduren > 3 maanden, naar cohort (in %)



Totaal RL: Chi-kwadraat = 15.5; d.f. = 2; $p < 0.01$
 FdG: Chi-kwadraat = 14.2; d.f. = 2; $p < 0.01$
 FdGW: Chi-kwadraat = 0.9; d.f. = 2; $p = 0.65$
 FdR: Chi-kwadraat = 7.5; d.f. = 2; $p < 0.05$
 FdEW: Chi-kwadraat = 0.4; d.f. = 2; $p = 0.80$

Grafiek 3.2 schetst de duur van de intredewerkloosheid bij de drie beschouwde cohorten. Hierbij is het procentueel aandeel van de aanbieders op de arbeidsmarkt weergegeven, dat langer dan 3 maanden werkloos is geweest, voorafgaand aan de eerste betaalde baan na het afstuderen. Er komt duidelijk naar voren dat de intrede op de arbeidsmarkt bij de opeenvolgende cohorten steeds makkelijker verloopt. Het aandeel oud-studenten dat meer dan drie maanden werkloos is,

10. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 122.

voorafgaand aan de eerste betaalde baan na het afstuderen, neemt bij de opeenvolgende cohorten gestaag af. Dit valt waar te nemen voor de RL als totaal en op facultair niveau bij basisartsen en juristen. Bij de FdGW en de FdEW zijn de verschillen tussen de cohorten niet significant.

Schatting van de kans op directe intrede

Met behulp van een zogenaamde logistische regressievergelijking¹¹ is de kans geschat om na het afstuderen direct betaald werk te verwerven, dit wil zeggen een baan te krijgen zonder hieraan voorafgaand werkloos te zijn geworden. De schattingsresultaten worden in tabel 3.3 weergegeven. De eerste kolom geeft de verklarende variabelen weer, de tweede kolom de geschatte coëfficiënten en de getallen uit de derde kolom geven de geschatte standaardfouten aan waaruit kan worden afgeleid of het gevonden effect significant is. De te verklaren variabele 'intrede in het arbeidsproces' heeft de waarde 1 indien de respondent voorafgaand aan de eerste betaalde baan na het afstuderen niet werkloos is geweest en 0 indien de respondent voorafgaand aan de eerste betaalde baan wel werkloos was.

In de schatting is een aantal verklarende variabelen opgenomen waarvan wordt aangenomen dat zij de kans op directe intrede in het arbeidsproces kunnen beïnvloeden. In het algemeen betreft dit dummy variabelen, met uitzondering van de leeftijd in jaren (leeftijd). De dummies hebben achtereenvolgens betrekking op het beschikken over een diploma van een opleiding in het hoger onderwijs voordat men aan de RL kwam studeren (HO-diploma), het beschikken over betaalde werkervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL (werkervaring voor afstuderen), het beschikken over bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL (bestuurservaring), de faculteit waarbinnen men is afgestudeerd (FdG, FdR en FdEW) of de afstudeerrichting binnen de FdGW: BB (beleid en beheer van gezondheidszorgvoorzieningen), BW (bewegingswetenschappen), BGK (biologische gezondheidkunde), GGK (geestelijke gezondheidkunde), GVO (gezondheidsvoorlichting) en VW (verplegingswetenschap)¹², mannelijk geslacht (geslacht), en het jaar waarin men aan de RL is afgestudeerd (cohort '88, cohort '89 en cohort '90).

In de schatting fungeerde geneeskunde als referentiegroep voor de gevolgde studierichting en cohort '88 als referentiegroep voor het jaar waarin men aan de RL is afgestudeerd. Voor de

-
11. Omdat de afhankelijke variabele slechts twee categorieën kent (wel of geen directe intrede), levert een normale regressie-analyse een aantal problemen op, waarvan vooral schending van de assumptie van lineariteit ernstige gevolgen heeft. Om dit probleem te ondervangen wordt doorgaans een bepaalde transformatie op de afhankelijke variabele uitgevoerd (logit of probit) en een andere schattingstechniek gebruikt (maximum likelihood estimation in plaats van ordinary least squares).
 12. Aangezien zich onder de respondenten slechts 5 oud-studenten FT (filosofie en theorie der gezondheidswetenschappen) bevinden, heeft het opnemen van een dummy voor deze afstudeervariant binnen gezondheidswetenschappen weinig zin. Vandaar dat 2 oud-studenten FT die eerder in een andere studie waren afgestudeerd, ten behoeve van deze analyse zijn ingedeeld naar hun eerder gevolgde studierichting. De 3 oud-studenten FT, die niet eerder in een andere studie waren afgestudeerd, zijn ingedeeld bij de afstudeerrichting binnen gezondheidswetenschappen die de meeste raakvlakken vertoont met FT, te weten GVO.

preciese omschrijving van de dummy-codes wordt verwezen naar bijlage 2.

Er wordt verondersteld dat de kans om direct in het arbeidsproces in te treden per studierichting en per jaar verschilt. Verder wordt verwacht dat vrouwen zich met minder succes dan mannen op de arbeidsmarkt aanbieden; dit als gevolg van eventuele discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vanwege een aantal redenen mag worden verwacht dat jongeren een grotere kans op het direct verwerven van een betaalde baan hebben dan ouderen. Jongeren zijn doorgaans flexibeler dan ouderen, en kunnen zich daardoor wellicht makkelijker aanpassen aan de specifieke cultuur van de werkorganisatie. Bovendien zullen jongeren wellicht eerder bereid zijn om aanvullende (bedrijfsspecifieke) opleidingen te volgen, aangezien hun investering in aanvullend onderwijs gedurende een groter aantal arbeidsjaren tot een hoger inkomen zal leiden. Vanuit de werkgever gezien kunnen de in bedrijfsopleidingen geïnvesteerde tijd en kosten, middels de verwachte hogere arbeidsproductiviteit, bij jongeren over een groter aantal arbeidsjaren worden terugverdiend. Daarbij komt dat voor jongeren, vanwege het groter aantal arbeidsjaren dat zij nog voor zich hebben, een flexibeler loopbaanplanning mogelijk is: zij zijn makkelijker in lagere startfuncties inzetbaar, om van daaruit, mede door het volgen van bedrijfsspecifieke opleidingen, door te stromen naar hogere functies in de organisatie.

Tabel 3.3. Logistische regressie van de kans op directe intrede in het arbeidsproces

| | regressie- coëfficiënt | standaard- fout |
|------------------------------|---------------------------|--------------------|
| HO-vooropleiding | .71** | .26 |
| Werkervaring voor afstuderen | .79** | .16 |
| Bestuurlijke ervaring | .12 | .16 |
| BB | .35 | .27 |
| BW | -.42 | .36 |
| BGK | -.14 | .37 |
| GGK | -.02 | .34 |
| GVO/FT | -.76* | .34 |
| VW | .74 | .43 |
| FDR | -.03 | .21 |
| FDEW | .86** | .32 |
| Geslacht | -.03 | .16 |
| Leeftijd | -.82** | .26 |
| Leeftijd2 | .01** | .00 |
| Cohort 89 | .24 | .20 |
| Cohort 90 | .49* | .20 |
| Constante | 10.93** | 3.79 |

* significant op 5% niveau

** significant op 1% niveau

-2 log likelihood = 1084.112; d.f. = 842; p < 0.01

Daarnaast maken extra kwalificaties in de vorm van het reeds beschikken over een HO-diploma vóórdat men aan de RL gaat studeren, alsmede betaalde werkervaring of bestuurlijke ervaring opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL iemand voor een werkgever aantrekkelijker,

waardoor de kans toeneemt om direct na het afstuderen betaald werk te vinden.

Op basis van de hiervoor genoemde veronderstellingen en de wijze waarop de variabelen zijn geoperationaliseerd, worden positieve effecten verwacht voor HO-diploma en voor werk- en bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór het afstuderen. Voor leeftijd en geslacht wordt een negatief teken verwacht.

De analyse, waarvan de resultaten in tabel 3.3 staan vermeld, heeft betrekking op alle afgestudeerden die zich aangeboden hebben op de arbeidsmarkt. Degenen die studeren of in militaire dienst zitten zijn derhalve buiten beschouwing gelaten. In de analyse komt naar voren dat de kans op het direct verwerven van een betaalde baan tegen de verwachting in niet significant wordt beïnvloed door het geslacht en de bestuurlijke ervaring die men voor of tijdens de studie aan de RL heeft opgedaan. De kans om direct na het afstuderen betaald werk te verwerven is wel afhankelijk van de vooropleiding, de betaalde werkervaring waarover men op het moment van afstuderen reeds beschikt, de gevolgde studierichting, de leeftijd en het jaar waarin men is afgestudeerd. Op deze beïnvloedende factoren zal hieronder nader worden ingegaan.

Conform de verwachting hebben extra kwalificaties, in de vorm van een diploma van een HBO- of WO-vooropleiding en betaalde werkervaring, een positief effect op de intrede in het arbeidsproces: men vindt vlugger, dit wil zeggen zonder vooraf werkloos te worden, betaald werk. Eveneens volgens de verwachting komt naar voren dat ouderen voor een werkgever minder aantrekkelijk zijn dan jongeren. Een indicatie hiervoor vormt de bevinding dat jongeren een grotere kans hebben direct een betaalde baan te krijgen¹³. Blijkbaar zoeken werkgevers ervaren jongeren, liefst met extra diploma's. In tabel 3.2 kwam reeds naar voren dat economen vaker dan andere afgestudeerden meteen werk vinden. De analyse toont aan dat economen, ook wanneer de andere in tabel 3.3 opgenomen kenmerken in beschouwing worden genomen, de grootste kans hebben om direct werk te vinden. Vergeleken met de basisartsen, die in de analyse als referentiegroep fungeerden, hebben alleen oud-studenten GVO/FT een significant kleinere kans om direct werk te vinden. In paragraaf 3.1 is er reeds op gewezen dat in de beschouwde arbeidsmarktperiode waarin de respondenten zijn afgestudeerd (de jaren 1988 tot en met 1990) de situatie voor intredende academici geleidelijk lijkt te zijn verbeterd. Dit beeld wordt bevestigd door de bevinding dat degenen die in 1990 afstudeerden significant vaker direct werk hebben gevonden dan afstudeercohort '88, dat in de analyse als referentiegroep heeft gefungeerd. Het is uiteraard nog maar de vraag in hoeverre deze voor intredende academici gunstige ontwikkeling zich ook bij latere cohorten zal voordoen.

Hierboven zijn de resultaten gepresenteerd van de analyse met betrekking tot de kans om al dan niet werkloos te worden voordat men de eerste baan na het afstuderen vindt. In een eerder rapport zijn de resultaten gepresenteerd van de kansschatting om aan de situatie van werkloos-

13. Het positieve effect van leeftijd kwadraat is te gering om het negatieve effect van leeftijd te compenseren.

heid te ontsnappen¹⁴. Wanneer de resultaten van beide schattingen worden vergeleken, dan blijkt dat de in de analyse opgenomen kenmerken een gelijksoortig effect hebben op de kans om werkloos te worden direct bij het afstuderen als op de kans om aan werkloosheid te ontsnappen. Zo blijkt dat ouderen niet alleen significant vaker werkloos worden bij het afstuderen, maar ook significant langer werkloos blijven. Dezelfde constatering kan worden gemaakt met betrekking tot oud-studenten GVO. Wanneer men voor de aanvang van de studie aan de RL reeds beschikte over het diploma van een HBO- of WO-opleiding, heeft men een significant grotere kans om na het verlaten van de RL direct werk te hebben, en mocht men onverhoopt werkloos worden, dan heeft men een significant grotere kans om vanuit de situatie van werkloosheid betaald werk te vinden. Hetzelfde geldt wanneer men economie heeft gestudeerd. Ook de andere kenmerken die in beide analyses werden betrokken, hebben steeds een gelijksoortig effect op beide kansen, howel het effect niet steeds significant is. De enige uitzondering doet zich voor wanneer men BB heeft gestudeerd. Vergeleken met basisartsen lopen oud-studenten BB weliswaar minder risico om werkloos te worden bij het afstuderen (hoewel niet significant minder), maar als zij werkloos zijn duurt hun werkloosheid wel significant langer dan bij basisartsen.

3.3. Baanmobiliteit na afstuderen

Bij arbeidsmobiliteit kan onderscheid worden gemaakt tussen het aantal werkgevers waarbij men gewerkt heeft (externe baanmobiliteit) en het aantal functies waarin men heeft gewerkt. Bij dit laatste kan ook interne baanmobiliteit een rol spelen, dit wil zeggen verandering van functie bij dezelfde werkgever, bijvoorbeeld door promotie, overplaatsing of substantiële verandering van de inhoud van de werkzaamheden.

Verandering van werkgever

In tabel 3.4 zijn de enquêteresultaten weergegeven met betrekking tot de externe baanmobiliteit van cohort '90. De interne baanmobiliteit komt in tabel 3.5 aan bod. De betreffende vragen zijn alleen voorgelegd aan degenen die op het moment van enquêteren betaald werk verrichtten. Militaire dienst moest hierbij buiten beschouwing worden gelaten.

Tabel 3.4. Externe baanmobiliteit, cohort '90 naar faculteit (in %)

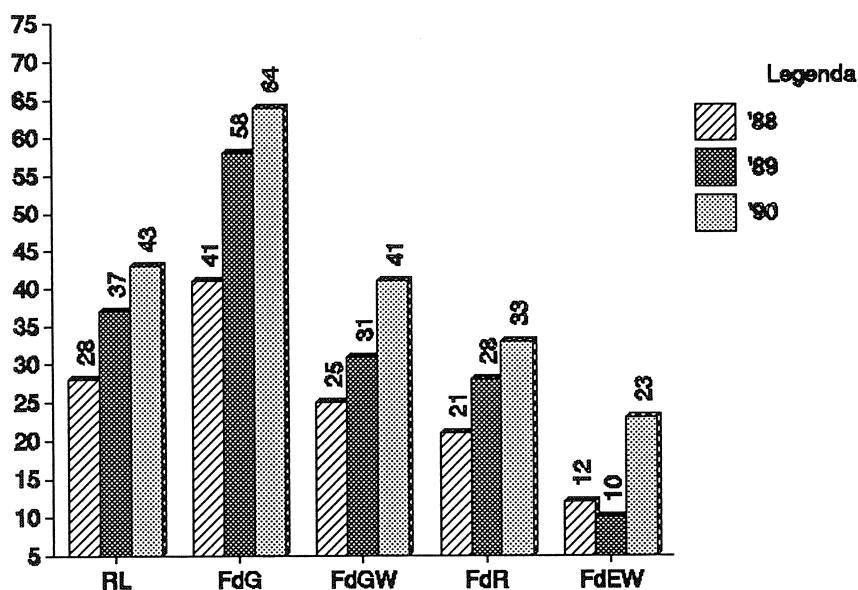
| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|------------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Niet van werkgever veranderd | 36 | 59 | 67 | 77 | 57 |
| 1x van werkgever veranderd | 41 | 33 | 24 | 19 | 31 |
| ≥ 2x van werkgever veranderd | 24 | 8 | 9 | 5 | 12 |
| Totaal n (= 100%) | 81 | 113 | 67 | 43 | 304 |

Chi² = 29.4; d.f. = 6; p < 0.01

14. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 32-34, 122.

Meer dan de helft (57%) van cohort '90 is circa één jaar na het afstuderen nog steeds bij de eerste werkgever werkzaam. Van degenen die wel van werkgever zijn veranderd, hebben de meesten nog maar één keer van werkgever gewisseld. Dit is niet verwonderlijk, aangezien het gaat om ten tijde van de enquête nog recent afgestudeerden. Economen zijn in arbeidsmarkttermen gesproken het minst mobiel. Dit houdt wellicht verband met het gegeven dat economen, vaker dan andere afgestudeerden, vanuit de verkregen baan een post-doctorale beroepsopleiding volgen (zie tabel 6.2) en daarom minder geneigd zijn om de baan vlug te verlaten (zie tabel 3.6). Op het volgen van post-doctoraal beroepsonderwijs zal in hoofdstuk 6 worden teruggekomen. Basisartsen zijn in het eerste jaar na afstuderen relatief vaak van werkgever veranderd. Wellicht heeft een aantal van hen tijdelijk een baan geaccepteerd, die men verlaat zodra een medische opleidingsplaats wordt gevonden. Inderdaad blijkt de helft (49%) van de basisartsen die op het moment van de enquête betaald werkten op zoek te zijn naar een andere baan. Het gaat om 39 basisartsen waarvan er 33 (85%) op zoek zijn naar een medische opleidingsplaats.

Grafiek 3.3. Externe baanmobiliteit in het eerste jaar na afstuderen*, naar cohort



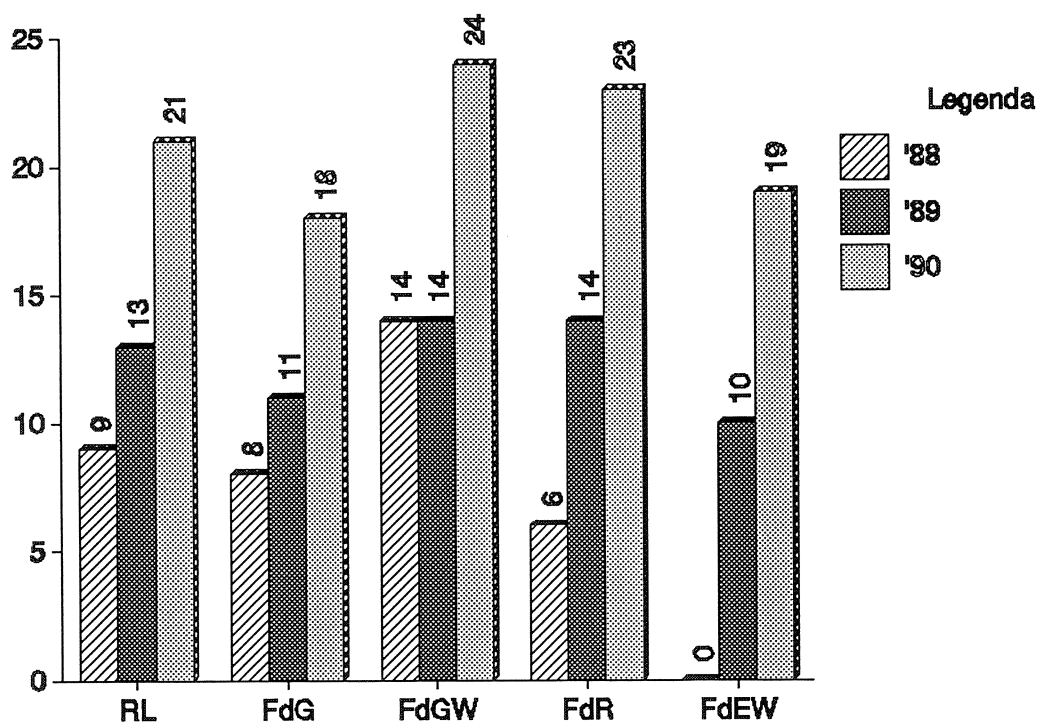
* Procentueel aandeel van de betaald werkenden dat tijdens het eerste jaar na afstuderen van werkgever is veranderd.

Totaal RL: Chi-kwadraat = 9.9; d.f. = 2; $p < 0.01$
 FdG: Chi-kwadraat = 6.8; d.f. = 2; $p < 0.05$
 FdGW: Chi-kwadraat = 4.6; d.f. = 2; $p = 0.10$
 FdR: Chi-kwadraat = 1.7; d.f. = 2; $p = 0.43$
 FdEW: Chi-kwadraat = 2.3; d.f. = 2; $p = 0.31$

Grafiek 3.3 schetst de verschillen in externe baanmobiliteit tijdens het eerste jaar na afstuderen tussen de drie beschouwde cohorten. Naar voren komt dat de afgestudeerden in arbeidsmarkt- termen gesproken mobieler zijn geworden. De opeenvolgende cohorten zijn in het eerste jaar na het afstuderen steeds vaker van werkgever veranderd. Dit verschijnsel doet zich bij alle faculteiten voor, met uitzondering van de in 1989 afgestudeerde economen; echter alleen bij de FdG zijn de verschillen tussen de cohorten significant.

Verandering van functie

Grafiek 3.4. Interne baanmobiliteit in het eerste jaar na afstuderen*, naar cohort



* Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat bij de huidige werkgever van functie is veranderd.

Totaal RL: Chi-kwadraat = 14.1; d.f. = 2; $p < 0.01$

FdG: Chi-kwadraat = 2.8; d.f. = 2; $p = 0.25$

FdGW: Chi-kwadraat = 3.8; d.f. = 2; $p = 0.15$

FdR: Chi-kwadraat = 5.4; d.f. = 2; $p = 0.07$

FdEW: Chi-kwadraat = 3.9; d.f. = 2; $p = 0.14$

Zoals eerder is opgemerkt, kan arbeidsmobiliteit ook een verandering van functie bij dezelfde werkgever inhouden. Wat de interne baanmobiliteit betreft, komt in tabel 3.5 naar voren dat 21% van de betaald werkende afgestudeerden van cohort '90 bij de huidige werkgever al eens van functie is veranderd. Hierbij doen zich geen significante verschillen tussen de faculteiten voor.

Tabel 3.5. Interne baanmobiliteit bij huidige werkgever, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|----------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| van functie veranderd | 18 | 24 | 24 | 19 | 21 |
| niet van functie veranderd | 83 | 76 | 77 | 81 | 79 |
| Totaal n (= 100%) | 80 | 113 | 68 | 43 | 304 |

$\chi^2 = 1.5$; d.f. = 3; $p = 0.68$

Uit een vergelijking met de oudere afstudeercohorten blijkt de interne mobiliteit van RL afgestudeerden te stijgen (grafiek 3.4). Dit verschijnsel doet zich bij alle faculteiten voor, maar alleen voor de RL als totaal zijn de verschillen tussen de cohorten significant.

Potentiële baanmobiliteit

Tabel 3.6. Potentiële baanmobiliteit, cohort '90 naar faculteit (in %)

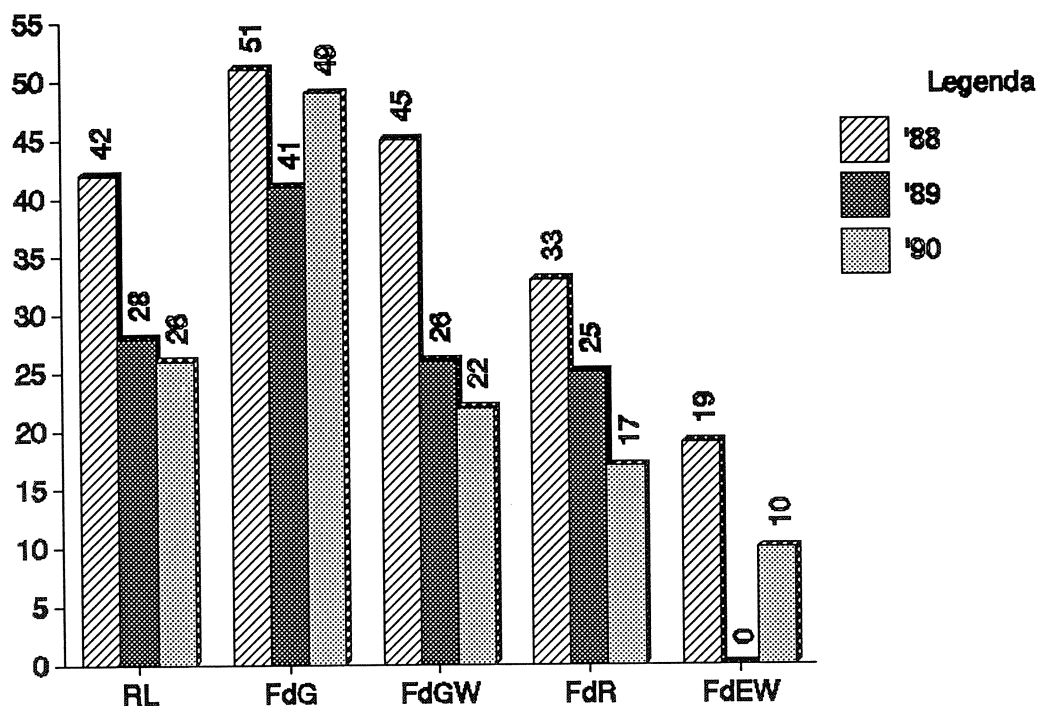
| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Zoekt andere baan | 49 | 22 | 17 | 10 | 26 |
| Zoekt niet andere baan | 51 | 78 | 83 | 91 | 74 |
| Totaal n (= 100%) | 80 | 109 | 66 | 42 | 297 |

$\chi^2 = 31.1$; d.f. = 3; $p < 0.01$

Er zal nu worden ingegaan op de vraag hoe degenen die op het moment van enquêteren betaald werken (hetzij als hoofdbezigheid, hetzij als nevenactiviteit) hun baan beoordelen. Een indicatie hiervoor wordt gevormd door het al dan niet zoeken naar ander werk. Met betrekking tot betaald werkenden die op zoek zijn naar ander werk wordt, in arbeidsmarkttermen, gesproken van potentiële baanmobiliteit. Tabel 3.6 schetst de omvang van de potentiële baanmobiliteit onder cohort '90. Hierin komt naar voren dat 26% van de betaald werkenden op zoek is naar ander werk. Economen hebben het minst behoefte van baan te veranderen. Zoals eerder is opgemerkt, zijn basisartsen het vaakst op zoek naar een andere baan, doorgaans een medische opleidingsplaats. In een eerder verrichte probit-vergelijking met betrekking tot potentiële baanmobiliteit kwam eveneens naar voren dat basisartsen significant vaker dan andere

afgestudeerden op zoek zijn naar een andere baan¹⁵.

Grafiek 3.5. Potentiële baanmobiliteit, één jaar na afstuderen*, naar cohort



* Procentueel aandeel van de betaald werkenden dat op zoek is naar een andere baan.

Totaal RL: Chi-kwadraat = 12.5; d.f. = 2; $p < 0.01$

FdG: Chi-kwadraat = 1.7; d.f. = 2; $p = 0.43$

FdGW: Chi-kwadraat = 9.8; d.f. = 2; $p < 0.01$

FdR: Chi-kwadraat = 3.3; d.f. = 2; $p = 0.19$

FdEW: Chi-kwadraat = 4.0; d.f. = 2; $p = 0.14$

Eerder is naar voren gekomen dat de opeenvolgende jaargangen afgestudeerden steeds vaker van werkgever en van functie zijn veranderd. Hoewel in de desbetreffende jaren de baan- en functiemobiliteit tijdens de eerste 12 maanden na het afstuderen toeneemt, daalt de behoefte om na 12 maanden van baan te veranderen. In grafiek 3.5 komt naar voren dat de potentiële baanmobiliteit onder gezondheidswetenschappers (significant) en onder juristen (niet significant) is afgenomen. Gemeten één jaar na het afstuderen, blijken gezondheidswetenschappers en

15. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 84-85.

juristen in de tijd gezien, dus steeds minder genegen van baan te veranderen.

3.4. Maatschappelijke positie, circa één jaar na afstuderen

In paragraaf 3.1 is een beeld geschetst van de verschuivingen in de maatschappelijke positie tijdens de eerste twaalf maanden na het afstuderen. In deze paragraaf komt de huidige maatschappelijke positie aan bod, en wordt nagegaan hoeveel afgestudeerden werkloos zijn.

Maatschappelijke positie

Aan de respondenten is gevraagd welke hoofdbezigheid hun dagelijkse situatie het beste weer-geeft. Van alle respondenten noemde 75,3% betaald werk. Aan degenen met een andere hoofd-bezigheid dan betaald werk is vervolgens de vraag voorgelegd of men behalve deze bezigheid ook nog betaald werk verricht. Dit bleek bij 1,2% het geval te zijn. Daarmee komt het totaal van alle afgestudeerden met betaald werk als hoofdbezigheid of als nevenactiviteit op 77%. Hiervan geeft tabel 3.7 voor cohort '90 een beeld. In deze tabel staan tevens de hoofdbezigheden vermeld van degenen die geen betaald werk verrichten. In de hoofdstukken 4 t/m 6 zal worden ingegaan op de kenmerken van het betaalde werk dat als hoofdbezigheid of als nevenactiviteit wordt verricht.

Tabel 3.7. Maatschappelijke positie, één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|---------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Betaald werk | 87 | 78 | 63 | 90 | 77 |
| Militaire dienst | 11 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| Full-time onderwijs | | 9 | 14 | 4 | 8 |
| Onbetaald werk | 1 | 1 | 4 | | 2 |
| Werkloos | 1 | 8 | 15 | 2 | 8 |
| Andere situatie | | 3 | 1 | | 1 |
| Totaal n (=100%) | 92 | 140 | 107 | 48 | 387 |

$\chi^2 = 55.0$; d.f. 15; $p < 0.01$

Vóór 1992 was het verrichten van betaalde arbeid voldoende om tot de beroepsbevolking te worden gerekend. Met ingang van 1992 moet men tenminste 12 uur per week betaalde arbeid verrichten om door het CBS tot de beroepsbevolking te worden gerekend. Deze definitiewijziging is voor de eerste keer doorgevoerd bij de in 1992 gebruikte basisvragenlijst waarmee het cohort 1991 is benaderd. Bij de cohorten '88 t/m '90 is 'betaald werk' als hoofdbezigheid of als nevenactiviteit achteraf gecorrigeerd voor de eis van tenminste 12 uur per week betaald werken, teneinde vergelijking met latere cohorten mogelijk te maken. Dit impliceert dat degenen van de cohorten '88 t/m '90 die 'betaald werk' als hoofdbezigheid opgaven, maar minder dan 12 uur bleken te werken, buiten de categorie 'betaald werk' vallen. Derhalve is de hoofdbezigheid volgens de nieuwe CBS-definitie bij deze groep onbekend. Hetzelfde geldt voor betaald

werkende respondenten waarbij het aantal arbeidsuren onbekend is. Deze respondenten zijn niet meegenomen in de berekening van de percentages van tabel 3.7. Het gaat overigens om 23 respondenten, ofwel 2% van de totale populatie.

De meeste afgestudeerden van cohort '90 hebben op het moment van enquêteren (circa een jaar na het afstuderen) een betaalde baan voor tenminste twaalf uur per week (tabel 3.7). Het procentuele aandeel van de betaald werkenden is vooral hoog onder economen en basisartsen. Gezondheidswetenschappers en vooral juristen zijn relatief vaak nog op zoek naar een betaalde baan, of volgen relatief vaak verder onderwijs. Hieronder wordt nader ingegaan op de afgestudeerden van de cohorten '88 t/m '90 die op het moment van enquêteren werkloos zijn.

Werkloosheid

Werklozen zijn afgestudeerden die niet of minder dan 12 uur per week betaald werken (noch als hoofdbezigheid, noch als nevenactiviteit), actief op zoek zijn naar betaald werk voor tenminste 12 uur per week en binnen twee weken met een betaalde baan kunnen beginnen. De werkloosheid onder de afgestudeerden van cohort '90 die zich op de arbeidsmarkt aanbieden (betaald werkenden voor tenminste twaalf uur per week en werklozen samen) bedraagt op het moment van enquêteren 10%. Hierbij doen zich significante verschillen tussen de faculteiten voor (Chikwadraat = 29.0; d.f. = 3; $p < 0.01$). De werkloosheidspercentages onder de aanbieders op de arbeidsmarkt bedragen 0% (FdG), 9% (FdGW), 23% (FdR) en 2% (FdEW).

Er is ook nagegaan of het aandeel van werklozen, uitgedrukt als percentage van de afgestudeerden die zich op het moment van enquêteren aanbieden op de arbeidsmarkt, verschilt naar cohort. Dit blijkt niet het geval te zijn, noch op het niveau van de RL, noch bij de afzonderlijke faculteiten.

3.5. Samenvatting

Cohort '90

Drie maanden na het afstuderen verricht 53% van de oud-studenten betaald werk. Dit loopt op tot 68% één jaar na afstuderen. Ongeveer een kwart is in de loop van het eerste jaar na afstuderen niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt, vanwege militaire dienst of omdat men verder leert. Vooral juristen volgen vaak verder 1e fase onderwijs. Vergeleken met andere afgestudeerden hebben economen direct na het afstuderen een riantе voorsprong op de arbeidsmarkt. Basisartsen maken hun aanvankelijke achterstand op economen snel goed. Het aandeel van betaald werkende gezondheidswetenschappers en juristen neemt wel toe, maar toch nog onvoldoende groot om hun relatief grote achterstand in het aandeel van betaald werkenden kort na het afstuderen te compenseren. De werkloosheid onder afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, bedraagt op het moment van enquêtering 10%. Onder juristen is de werkloosheid hoger dan onder afgestudeerden van de andere faculteiten. De werkloosheid is relatief zeer laag onder basisartsen en economen. Bij alle faculteiten kan echter worden

geconstateerd dat de meeste afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden niet of hoogstens 3 maanden werkloos zijn geweest, voorafgaand aan de eerste betaalde baan.

Meer dan de helft (57%) van cohort '90 werkt circa één jaar na het afstuderen nog steeds bij de eerste werkgever; een vijfde (21%) is bij de huidige werkgever al eens van functie veranderd. Verandering van werkgever komt weinig voor onder economen. Basisartsen zijn het vaakst van werkgever veranderd. Een kwart (26%) van de betaald werkenden zoekt ander werk. Vooral basisartsen zijn vaak op zoek naar een andere baan. Doorgaans zoeken zij een medische opleidingsplaats. Economen hebben het minst behoefte van baan te veranderen.

Verschillen tussen de cohorten

In een eerdere enquête is gebleken dat de arbeidsmarktintrede van de achtereenvolgende cohorten '86, '87 en '88 steeds moeizamer verliep en dat aan deze ontwikkeling bij cohort '89 een einde is gekomen. Thans komt naar voren dat de bij cohort '89 ingezette stijging van het aandeel van betaald werkenden tijdens het eerste jaar na het afstuderen, zich bij cohort '90 voortzet. Verder blijkt dat verschillen tussen cohorten zich vooral manifesteren in de eerste maanden na het afstuderen.

De kans om direct na het afstuderen betaald werk te vinden, blijkt groter te zijn wanneer men na 1989 is afgestudeerd. Ook jongere afgestudeerden en afgestudeerden met extra kwalificaties in de vorm van een voltooide vooropleiding op HBO- of WO-niveau of in de vorm van betaalde werkervaring hebben een grotere kans om direct een baan te vinden. Vergeleken met basisartsen hebben economen een grotere kans en oud-studenten GVO een kleinere kans om direct werk te vinden.

In arbeidsmarkttermen gesproken zijn afgestudeerden van de RL steeds mobieler geworden. Tijdens het eerste jaar na afstuderen veranderen de opeenvolgende cohorten niet alleen steeds vaker van werkgever, maar ook steeds vaker van functie bij dezelfde werkgever. Dit verschijnsel doet zich bij alle faculteiten voor, hoewel de verschillen tussen cohorten niet bij iedere faculteit significant zijn. Echter, de geneigdheid van afgestudeerden om één jaar na het afstuderen opnieuw van baan te veranderen neemt af. Vooral gezondheidswetenschappers hebben dan steeds minder behoefte van baan te veranderen.

4. BRANCHE EN BEROEP

4.1. Werkorganisatie

In deze paragraaf worden de organisaties waarin de afgestudeerden op het moment van enquêteren werken (al dan niet in combinatie met het volgen van een opleiding), getypeerd aan de hand van de branche¹⁶, de grootte en de lokatie.

Branche

Tabel 4.1 geeft per faculteit een overzicht van de belangrijkste branches waarin de afgestudeerden van cohort '90 zijn terechtgekomen. Als criterium geldt dat tenminste 5% van de afgestudeerden in de desbetreffende branche werkzaam zijn.

Tabel 4.1. Belangrijkste branches, cohort '90 naar faculteit (in %)

FdG:

- algemeen niet-academisch ziekenhuis (37%)
- academisch ziekenhuis (16%)
- huisartsenpraktijk (7%)
- medische/verpleegkundige dienst, bijv. GGD (7%)
- psychiatrische inrichting (5%)

FdGW:

- universiteit (19%)
- algemeen niet-academisch ziekenhuis (8%)
- medisch samenwerkingsverband (7%)
- geneesmiddelenfabriek (5%)
- algemeen overheidsbestuur, bijv. gemeente (5%)
- medisch/verpleegkundige dienst, bijv. GGD (5%)
- academisch ziekenhuis (5%)

FdR:

- algemeen overheidsbestuur, bijv. gemeente (27%)
- advocatenkantoor (12%)
- universiteit (12%)
- pensioenfondsen (6%)
- rechterlijke organisatie (6%)

FdEW:

- accountantskantoor (28%)
 - universiteit (26%)
 - algemeen overheidsbestuur, bijv. gemeente (9%)
 - bedrijfseconomisch/bedrijfsorganisatorisch adviesbureau (7%)
 - bankwezen (5%)
-

16. De branche is op vier-digitaal ingedeeld volgens de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS (CBS, 1982). Deze indeling is voor het eerst bij cohort '90 verder gedifferentieerd om waar nodig branches nader te kunnen onderscheiden.

Bedrijfsomvang

In het bovenstaande is ingegaan op de belangrijkste branches waarin de afgestudeerden van cohort '90 werkzaam zijn. In tabel 4.2 worden de betaald werkenden van dit cohort verdeeld naar grootte van de werkorganisaties waarin men terecht komt. Het gaat hierbij om de grootte van de vestiging van het bedrijf of de instelling waar men werkt.

Tabel 4.2. Personeelsomvang werkorganisatie, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|----------------------|-----|------|-----|------|-----|
| 1-9 personen | 12 | 14 | 18 | 7 | 13 |
| 10-49 personen | 13 | 13 | 21 | 19 | 15 |
| 50-99 personen | 8 | 8 | 16 | 9 | 10 |
| 100 of meer personen | 68 | 65 | 45 | 65 | 61 |
| Totaal n (= 100%) | 77 | 112 | 67 | 43 | 299 |

$\chi^2 = 12.5$; d.f. = 9; $p = 0.19$

De meeste afgestudeerden van cohort '90 zijn terecht gekomen in hetzij grote organisaties met meer dan honderd personeelsleden (61%), hetzij kleine werkorganisaties met minder dan vijftig personeelsleden (28%). Middelgrote organisaties (50 tot 100 personeelsleden) zijn voor de werkgelegenheid het minst belangrijk (10%). De verschillen tussen faculteiten zijn niet significant.

Met betrekking tot de omvang van de werkorganisaties verschillen cohort '88, '89 en '90 niet significant van elkaar. Dit geldt zowel op het niveau van de RL als voor de afzonderlijke faculteiten.

Lokatie

Door de plaats waar men heeft gestudeerd te vergelijken met de plaats waar men thans werkt, kan inzicht worden verkregen in de mate van geografische mobiliteit onder afgestudeerden.

In een eerder rapport is ingegaan op het deel van de afgestudeerden dat in de provincie Limburg is gaan werken¹⁷. In het onderhavige rapport wordt gekeken naar het aandeel afgestudeerden dat in het buitenland is gaan werken, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen landen van de Europese Gemeenschap (EG) en landen buiten de EG. In tabel 4.3 komt naar voren dat slechts een zeer kleine minderheid in een ander EG-land of buiten de EG werkt. Hierbij treden geen significante verschillen tussen de faculteiten op. Ook de drie afstudeercohorten, zowel van de RL als geheel als van faculteiten afzonderlijk, verschillen niet significant met betrekking tot het

17. Ramaekers en Heijke (1991), blz. 48-49.

procentuele aandeel van afgestudeerden dat in het buitenland werkt.

Tabel 4.3. Werkregio, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-----------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Nederland | 90 | 97 | 94 | 97 | 95 |
| Binnen EG (excl. Nederland) | 5 | | 6 | 3 | 3 |
| Buiten EG | 5 | 3 | | | 2 |
| Totaal n (= 100%) | 81 | 112 | 65 | 39 | 297 |

$\chi^2 = 11.6$; d.f. = 6; p = 0.07

4.2. Beroep

In deze paragraaf wordt ingegaan op de beroepen waarin de afgestudeerden van de onderscheiden studierichtingen die een betaalde functie hebben, werken¹⁸.

Nieuwe functies

Voordat wordt ingegaan op de beroepen van de in 1990 afgestudeerden, wordt eerst aangegeven in hoeverre zij in nieuwe functies werken. Hiervan geeft tabel 4.4. een beeld. De tabel laat zien dat de meeste afgestudeerden (64%) van cohort '90 bestaande functies innemen. Alleen bij gezondheidswetenschappen komt meer dan de helft van de afgestudeerden in nieuwe functies terecht. Aan het einde van deze paragraaf zal nader worden ingegaan op de nieuwe en bestaande functies van gezondheidswetenschappers.

Tabel 4.4. Procentueel aandeel van nieuwe functies, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % nieuwe functies | 21 | 54 | 27 | 32 | 36 |
| Totaal n (= 100%) | 81 | 107 | 66 | 41 | 295 |

$\chi^2 = 25.8$; d.f. = 3; p = < 0.01

Afstudeercohort '90 is vaker in nieuwe functies terechtgekomen dan degenen die een jaar eerder zijn afgestudeerd. Bij cohort '89 is 'slechts' 25% van de betaald werkende afgestudeer-

18. Voor de indeling van de beroepen is in eerste instantie gebruik gemaakt van de beroepenclassificatie van het CBS (CBS, 1984). Waar nodig zijn codes toegevoegd om beroepen nader te kunnen onderscheiden.

den in nieuwe functies werkzaam en bij cohort '90 bedraagt het percentage 36; een groei derhalve met 11% (Chi-kwadraat = 6.5; d.f. = 1; $p < 0.05$)¹⁹. Hoewel de toename van nieuwe functies zich bij iedere faculteit voordoet, zijn de verschillen tussen beide cohorten binnen de afzonderlijke faculteiten statistisch niet significant.

Met behulp van een zogenaamde 'shift-share'-analyse is nagegaan in hoeverre de toename van nieuwe functies het gevolg is geweest van verschuivingen in het aandeel van faculteiten (facultiteitseffect) of toegeschreven kan worden aan een verandering in het aandeel van nieuwe functies onder de betaald-werkende afgestudeerden van de verschillende faculteiten (functie-effect). Deze shift-share-analyse is uitgevoerd voor twee jaargangen afgestudeerden. Hierbij is een overeenkomstige formule gebruikt als eerder in paragraaf 2.1 is beschreven bij de analyse van de verschuiving in het aandeel van vrouwelijke afgestudeerden. De uitkomsten staan vermeld in tabel 4.5.

Tabel 4.5. Verandering in het aandeel van nieuwe functies, opgedeeld in een faculteits-, functie- en interactie-effect (in cohortjaren), 1988-1989

| | facultiteitseffect | functie-effect | interactie-effect | totaaleffect |
|--------|--------------------|----------------|-------------------|--------------|
| FdG | 0,005 | 0,022 | -0,003 | 0,023 |
| FdGW | 0,002 | 0,045 | 0,002 | 0,048 |
| FdR | 0,001 | 0,016 | -0,002 | 0,015 |
| FdEW | -0,006 | 0,015 | 0,009 | 0,018 |
| Totaal | 0,002 | 0,097 | 0,007 | 0,105 |

In tabel 4.5 komt duidelijk naar voren dat het toenemend aandeel van nieuwe functies niet zozeer resulteert uit een groeiend aandeel van de FdGW onder de afgestudeerden, maar veel meer uit de toenemende mate waarin afgestudeerden in het algemeen in nieuwe functies terechtkomen.

Er is ook nagegaan of nieuwe functies qua niveau significant verschillen van bestaande functies. Dit blijkt niet het geval te zijn: 78% van de bestaande functies en 80% van de nieuwe functies van cohort '90 betreffen academische functies, dit wil zeggen functies waarvoor volgens de respondenten minimaal een universitaire opleiding is vereist. In paragraaf 6.1 zal nader worden ingegaan op het opleidingsniveau dat minimaal voor de functie is vereist.

Beroep

In tabel 4.6 wordt per faculteit weergegeven welke de meest uitgeoefende beroepen van de

19. De desbetreffende vraag is niet voorgelegd aan cohort '88.

desbetreffende afgestudeerden zijn. Hierbij worden alle beroepen vermeld waarin 5% of meer van de afgestudeerden van een faculteit werkzaam is. Ook hier tellen de percentages dus niet noodzakelijkerwijs op tot 100. In deze tabel zijn ook de beroepen opgenomen van degenen die betaald-werken combineren met het volgen van een beroepsopleiding, zoals bijvoorbeeld Assistent Geneeskundigen in Opleiding (AGIO's), Assistenten in Opleiding (AIO's), accountants in opleiding.

Tabel 4.6. Belangrijkste beroepen, cohort '90 naar faculteit (in %)

FdG:

- arts-assistent in ziekenhuis e.d. (56%)
- medisch-wetenschappelijk onderzoeker (10%)
- huisarts (6%)
- bedrijfsarts (5%)
- arts (geen specialist) (5%)

FdGW:

- beleidsmedewerker op medisch/paramedisch vakgebied (18%)
- medisch, psychiatrisch maatschappelijk werker (10%)
- sociaal-wetenschappelijk onderzoeker, sociologisch onderzoeker, (bedrijfs)socioloog (9%)
- paramedisch-wetenschappelijk onderzoeker (8%)
- medisch-wetenschappelijk onderzoeker (5%)
- technisch vertegenwoordiger, bijv. artsenbezoeker (5%)

FdR:

- juridisch medewerker (19%)
- juridisch adviseur (19%)
- advocaat (10%)
- docent economie, recht, bestuurswetenschappen, accountancy, notariaat, commerciële en administratieve vakken (9%)
- niet-uitvoerend hoofdambtenaar (7%)
- bedrijfsjurist (6%)
- beleidsmedewerker op juridisch vakgebied (6%)

FdEW:

- econoom, (bedrijfs)econoom, sociaal-economisch onderzoeker (33%)
 - assistent-accountant (23%)
 - accountant (12%)
 - docent economie, recht, bestuurswetenschappen, accountancy, notariaat, commerciële en administratieve vakken (7%)
 - beleidsmedewerker op economisch vakgebied (5%)
 - bedrijfsleider, manager (5%)
-

Aangezien meer dan de helft van de betaald werkende gezondheidswetenschappers instroomt in nieuwe functies binnen organisaties, is voor gezondheidswetenschappers nagegaan in hoeverre bestaande en nieuwe functies verschillen ten aanzien van beroep en branche. Hiervan geeft tabel 4.7 een beeld. In deze tabel zijn dezelfde branches en beroepen opgenomen als in tabel 4.1 en tabel 4.6. Dit wil zeggen branches en beroepen waarin tenminste 5% van de betaald werkende gezondheidswetenschappers werken. Om deze reden tellen ook in deze tabel de percentages niet noodzakelijkerwijs op tot 100.

De vraag naar afgestudeerden resulteert uit de zogeheten uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Van een toename van de werkgelegenheid als gevolg van een (positieve) uitbreidingsvraag is sprake wanneer afgestudeerden nieuwe functies in werkorganisaties gaan bekleden. Instroom in bestaande functies vormt een indicatie voor de vervangingsvraag. Deze ontstaat wanneer bestaande plaatsen vrijkomen als gevolg van vertrek van personeel, in verband met vervroegde uittreding, pensionering e.d.

Tabel 4.7. Belangrijkste branches en beroepen van gezondheidswetenschappers, werkzaam in bestaande danwel nieuwe functies, cohort '90 (in %)

| | Bestaande functie | Nieuwe functie |
|--|-------------------|----------------|
| Branche | | |
| - universiteit | 16 | 21 |
| - algemeen niet-academisch ziekenhuis | 6 | 11 |
| - medisch samenwerkingsverband | 4 | 9 |
| - geneesmiddelenfabriek | 10 | 0 |
| - algemeen overheidsbestuur, bijv. gemeente | 8 | 2 |
| - medisch/verpleegkundige dienst, bijv. GGD | 2 | 7 |
| - academisch ziekenhuis | 4 | 5 |
| Beroep | | |
| - beleidsmedewerker op medisch/paramedisch vakgebied | 16 | 21 |
| - medisch, psychiatrisch maatschappelijk werker | 8 | 12 |
| - sociaal-wetenschappelijk onderzoeker, | | |
| sociologisch onderzoeker, (bedrijfs)socioloog | 8 | 7 |
| - paramedisch-wetenschappelijk onderzoeker | 6 | 10 |
| - medisch-wetenschappelijk onderzoeker | 6 | 3 |
| - technisch vertegenwoordiger, bijv. artsenbezoeker | 8 | 2 |

Wat de branche betreft, komt in tabel 4.7 naar voren dat in universiteiten en medische instellingen/diensten meer nieuwe dan bestaande functies voor gezondheidswetenschappers vacant komen. Voor gezondheidswetenschappers is in deze branches de uitbreidingsvraag dus groter dan de vervangingsvraag. In de geneesmiddelenindustrie en in overheidsinstellingen, waarbinnen voor gezondheidswetenschappers vaker bestaande dan nieuwe functies vrijkomen, is de vervangingsvraag groter dan de uitbreidingsvraag.

Beleidsmedewerkers, maatschappelijk werkers en paramedisch-wetenschappelijk onderzoekers komen vaker in nieuwe dan in bestaande functies terecht. Artsenbezoekers en medisch-wetenschappelijk onderzoekers stromen vaker in op vrijgekomen, bestaande plaatsen.

4.3. Flexibiliteitsindicatoren

De opvatting dat er een één op één relatie bestaat tussen opleidingen en beroepen is sterk

bekritiseerd²⁰. Dit *naïeve model* van de arbeidsmarkt negeert ten onrechte de bestaande flexibiliteit in de aansluiting van opleidingen en beroepen. Afgestudeerden van een bepaalde studierichting kunnen, zoals we hiervoor hebben gezien, in geheel verschillende beroepen terecht komen en veel beroepen worden uitgeoefend door afgestudeerden met een geheel verschillende opleidingsachtergrond. Het naïeve model impliceert dat een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan worden bewerkstelligd door de scholing van het arbeidsaanbod perfect te laten aansluiten op de kwalificaties die op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Volgens het *flexibiliteitsmodel* dat Van Hoof en Dronkers naar voren brengen is veeleer een verbreding van het kwalificatieprofiel van de afgestudeerden het aangewezen middel om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. In dat geval is het van groot belang om een indicatie te hebben van de flexibiliteit die afgestudeerden middels het gevolgde onderwijs hebben verkregen²¹.

Een maatstaf waarmee de bestaande flexibiliteit op de arbeidsmarkt kan worden weergegeven is de *Gini-Hirschman coëfficiënt*²². Op basis van deze maatstaf kunnen de beroepenspreiding en de branchespreiding van de verschillende studierichtingen worden bepaald. Het grote voordeel van deze indicator is dat hij zeer makkelijk is te interpreteren. De indicator neemt waarden aan tussen 0 en 1. De beroepenspreiding van een studierichting is 0 als afgestudeerden van deze studierichting slechts in één beroep voorkomen en 1 als de afgestudeerden gelijkmatig over alle beroepen zijn gespreid. Hetzelfde geldt voor de branchespreiding van een studierichting. Deze is 0 als de afgestudeerden van deze studierichting slechts in één branche voorkomen en 1 als de afgestudeerden gelijkmatig over alle branches zijn verspreid. Voor de formules van de beroepen- en branchespreiding wordt verwezen naar De Grip, van der Velden en Wieling (1991).

Beroepenspreiding

In tabel 4.8 worden per cohort de indicatoren voor de beroepenspreiding van de onderscheiden studierichtingen vermeld. Hierbij dient te worden opgemerkt dat aan de hoogte van een berekende spreidingsindicator geen absolute betekenis mag worden toegekend. Hij positioneert de desbetreffende studierichting ten opzichte van de andere studierichtingen van de RL en zegt daarmee alleen iets over de relatieve spreiding over een doorgaans beperkt aantal beroepen die met een bepaalde studierichting worden uitgeoefend. Bij de interpretatie van de weergegeven spreidingsindicatoren moet voorts worden bedacht dat deze niet betrekking hebben op de potentiële flexibiliteit, maar op de feitelijk opgetreden beroepenspreiding. Een grote beroepenspreiding kan zowel een gevolg zijn van de 'breedte' van het curriculum, als een reactie op een ongunstige arbeidsmarktsituatie waarbij de afgestudeerden 'gedwongen' zijn om uit te wijken naar andere functies. Voor een goede interpretatie van de spreidingsmaatstaf is het daarom van belang om ook naar andere indicatoren van de arbeidsmarktpositie te kijken.

20. Van Hoof en Dronkers (1980).

21. De Grip, van der Velden en Wieling (1991).

22. Sheldon (1985), Warnken (1986).

Tabel 4.8. Beroepenspreiding, per studierichting naar cohort (met en zonder onderbenutting)

| | cohort '88 | | cohort '89 | | cohort '90 | |
|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | 1) | 2) | 1) | 2) | 1) | 2) |
| FdG | -- | 0.25 | 0.25 | 0.27 | 0.25 | 0.27 |
| BB | -- | 0.82 | 0.66 | 0.76 | 0.70 | 0.82 |
| BW | -- | 0.84 | 0.70 | 0.78 | 0.56 | 0.84 |
| BGK | -- | 0.72 | 0.44 | 0.71 | 0.81 | 0.86 |
| GGK | -- | 0.63 | 0.71 | 0.78 | 0.79 | 0.80 |
| GVO | -- | 0.72 | 0.61 | 0.68 | 0.74 | 0.82 |
| VW | -- | 0.78 | 0.44 | 0.79 | 0.67 | 0.86 |
| FdR | -- | 0.69 | 0.79 | 0.81 | 0.78 | 0.79 |
| FdEW | -- | 0.72 | 0.78 | 0.75 | 0.70 | 0.76 |

Toelichting:

- 1) excl. onderbenutting (in de reguliere basismeting is de vraag naar de voor de functie vereiste opleiding voor het eerst gesteld aan cohort '89)
- 2) incl. onderbenutting

De in de kolommen die met 2) zijn aangeduid vermelde spreidingscoëfficiënten zijn berekend op basis van alle beroepen die door de afgestudeerden worden uitgeoefend. Er is daarbij geen rekening gehouden met de opleidingseisen van de banen waarnaar men uitwijkt. Het ligt voor de hand dat een afgestudeerde die aanvankelijk geen werk kan vinden dat op zijn studie aansluit, een baan zal aanvaarden die daar minder goed op aansluit. Van belang is dan vooral dat een dergelijke baan een functie op universitair niveau betreft. Indien men voor de verschillende studierichtingen een uitspraak wil doen over de uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt is het daarom zinvol ook na te gaan wat de beroepenspreiding van de studierichtingen is door alléén te kijken naar functies waarvoor minimaal een opleiding op universitair niveau is vereist. De aldus berekende spreidingsindicatoren staan vermeld in de kolommen die met 1) zijn aangegeven.

In tabel 4.8 komt duidelijk naar voren dat basisartsen een nauw afgebakend beroependomein hebben: zij oefenen een beperkt aantal beroepen uit. Afgestudeerden van de andere studierichtingen komen in een veel bredere 'range' van beroepen terecht. Ook komt naar voren dat bij de meeste studierichtingen de spreidingsindicatoren van de kolommen 1) en 2) nauwelijks van elkaar verschillen, hetgeen een indicatie is dat bij de meeste studierichtingen relatief weinig afgestudeerden uitwijken naar functies onder WO-niveau. Hierop zal in paragraaf 6.1 nader worden ingegaan. Opgemerkt dient te worden dat het niveau van de functie is bepaald door aan de respondenten te vragen wat de minimale opleidingsvereisten voor de functie zijn (zie vraag 25 van de in bijlage 5 opgenomen basisvragenlijst).

Branchespreiding

Wanneer de afgestudeerden van een bepaalde studierichting sterk geconcentreerd zijn in een beperkt aantal bedrijfsgroepen, zal de werkgelegenheidsontwikkeling van deze studierichting in

belangrijke mate afhankelijk zijn van het wel en wee van deze bedrijfsgroepen. Om een indruk te krijgen van de 'range' van bedrijfsgroepen waarin de afgestudeerden terecht zijn gekomen, is de branchespreiding van studierichtingen bepaald.

De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.9. Met betrekking tot cohort '90 rangordenen de getallen tussen haakjes de studierichtingen naar oplopende mate van spreiding. In deze tabel komt duidelijk naar voren dat basisartsen en afgestudeerden BGK in een minder brede 'range' van bedrijfsgroepen terecht komen dan afgestudeerden van de andere opleidingen.

Tabel 4.9. Branchespreiding, per studierichting naar cohort

| | '88 | '89 | '90 |
|------|------|------|----------|
| FdG | 0.67 | 0.74 | 0.66 (1) |
| BB | 0.84 | 0.85 | 0.89 (8) |
| BW | 0.78 | 0.85 | 0.80 (3) |
| BGK | 0.56 | 0.66 | 0.73 (2) |
| GGK | 0.75 | 0.86 | 0.82 (5) |
| GVO | 0.59 | 0.64 | 0.81 (4) |
| VW | 0.72 | 0.84 | 0.82 (5) |
| FdR | 0.91 | 0.85 | 0.88 (7) |
| FdEW | 0.80 | 0.81 | 0.83 (6) |

4.4. Samenvatting

Cohort '90

De belangrijkste bron van werkgelegenheid voor basisartsen zijn algemene, niet-academische ziekenhuizen (37%), voor gezondheidswetenschappers universiteiten (20%), voor juristen algemene overheidsbesturen (27%) en voor economen accountantskantoren (28%). Basisartsen en afgestudeerden BGK zijn in een minder brede 'range' van bedrijfsgroepen werkzaam dan afgestudeerden van de andere opleidingen.

De meeste afgestudeerden zijn voor een baan aangewezen op hetzij grote werkorganisaties met meer dan honderd personeelsleden (61%), hetzij kleine werkorganisaties met minder dan vijftig personeelsleden (28%). De meeste afgestudeerden (64%) nemen bestaande functies binnen werkorganisaties in, met uitzondering van gezondheidswetenschappers die in meerderheid (54%) in nieuwe functies terecht komen. Van alle afgestudeerden werkt slechts een zeer kleine minderheid in een ander EG-land (3%) of buiten de EG (2%).

Basisartsen hebben een nauw afgebakend beroependomein. Afgestudeerden van andere studierichtingen oefenen een veel bredere 'range' van beroepen uit. Weinig afgestudeerden wijken uit naar functies onder WO-niveau.

Verschillen tussen de cohorten

Er vallen verschillen waar te nemen tussen de verschillende afstudeercohorten met betrekking tot de uitgeoefende beroepen en de branches waarin men werkzaam is. Geconstateerd kan worden dat afgestudeerden vaker nieuwe functies binnen werkorganisaties gaan innemen.

De cohorten '88, '89 en '90 verschillen niet significant met betrekking tot de omvang van de werkorganisaties en het al dan niet in het buitenland werken.

5. FUNCTIEKENMERKEN

5.1. Functieverwerving

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de betaalde functies waarin de oud-studenten op het moment van enquêteren, dus circa een jaar na het afstuderen, werkzaam zijn. Eerst wordt nagegaan op welke wijze men de functie heeft verkregen. Vervolgens worden de functies getypeerd aan de hand van het soort dienstverband dat men is aangegaan, de duur van de aanstelling die men heeft en het aantal uren per week dat men werkt. Tenslotte wordt nagegaan of men binnen de werkorganisatie leidinggevend werkzaam is en welk inkomen uit arbeid wordt verworven.

Deze paragraaf beschrijft de kanalen waarlangs men de eerste betaalde functie na het afstuderen heeft verkregen. Het gaat hierbij om degenen die op het moment van de enquête nog steeds bij de eerste werkgever, dus in hun intredebaan werkzaam zijn. Het kanaal waarlangs men deze functie heeft verkregen is weergegeven in tabel 5.1.

Tabel 5.1. Verwervingskanaal intredebaan, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Studentassistentschap | | | 4 | 6 | 2 |
| Uitzendbureau | 3 | | 7 | | 2 |
| Vrijwilligerswerk | | 2 | | | 1 |
| Open sollicitatie | 31 | 12 | 16 | 36 | 21 |
| Zelf bedrijf/praktijk opgezet | | | 4 | 6 | 2 |
| Totaal actieve kanalen | 34 | 14 | 31 | 48 | 28 |
| Reageren op advertentie | 24 | 51 | 29 | 21 | 35 |
| Familie/vrienden | | 3 | 4 | 6 | 3 |
| Medewerkers faculteit | 3 | 6 | 2 | 3 | 4 |
| Stagecontacten | 14 | 15 | | 9 | 10 |
| Arbeidsbureau | 3 | | 7 | | 2 |
| Wervingsorganisatie | | | 2 | 3 | 1 |
| Benaderd door werkgever | 14 | 12 | 16 | 6 | 12 |
| Totaal reactieve kanalen | 58 | 87 | 60 | 48 | 67 |
| Andere wijze | 7 | | 9 | 3 | 4 |
| Totaal n (= 100%) | 29 | 67 | 45 | 33 | 174 |

$\chi^2 = 60.4$; d.f. = 36; $p = 0.07$

Reageren op een advertentie (35%), ongevraagd ('open') solliciteren (21%), benadering door werkgever (12%) en stage-contacten (10%) vormen de vier belangrijkste kanalen waarmee de afgestudeerden van cohort '90 hun intredebaan hebben verkregen. Verder blijkt dat advertenties

met name voor gezondheidswetenschappers en open sollicitaties vooral voor basisartsen en economen van belang zijn geweest. Bij juristen hebben stage-contacten geen rol gespeeld bij het verkrijgen van een baan. Economen blijken in mindere mate dan andere afgestudeerden door werkgevers te zijn benaderd.

Gezien vanuit de houding van de baanzoeker kunnen de kanalen waarlangs men de baan heeft verkregen globaal in twee categorieën worden verdeeld. Aan de ene kant de 'actieve' kanalen. Deze resulteren uit meer of minder vrijwillig verrichte activiteiten (studentassistentenschap, inschakeling van een uitzendbureau) of uit initiatieven van de baanzoeker (het verrichten van vrijwilligerswerk, het ongevraagd solliciteren en het zelf opzetten van een bedrijf of praktijk). Aan de andere kant de 'reactieve' kanalen. Deze resulteren uit meer of minder verplichte activiteiten (stage, inschrijving bij een arbeidsbureau) of uit initiatieven of relationele netwerken van derden, zoals het geval is bij het reageren op advertenties, het zoeken via familie/vrienden of medewerkers van de RL en de benadering door wervingsbureaus of door werkgevers.

Gebleken is dat bij cohort '90 28% van de intredebannen via 'actieve' kanalen is verkregen. Economen stellen zich het meest actief op, gevolgd door basisartsen en juristen. Gezondheidswetenschappers lijken zich wat reactiever op te stellen. De geconstateerde verschillen tussen de faculteiten zijn significant²³. De verschillen tussen de drie cohorten zijn evenwel niet significant, noch op het niveau van de RL noch bij de afzonderlijke faculteiten. Er is ook nagegaan of men zich actiever heeft opgesteld naarmate men langer werkloos is geweest. Dit blijkt niet het geval te zijn. Van degenen die niet werkloos zijn geweest, heeft 30% de intredebaan via actieve kanalen verworven; bij degenen die 1 tot 3 maanden werkloos waren bedroeg het percentage 21 en bij degenen die langer dan drie maanden werkloos waren 30²⁴. Hierboven zijn de kanalen waarlangs intredebannen worden verkregen op basis van de houding van de baanzoeker ingedeeld in 'actieve' en in 'reactieve' kanalen. De zoekkanalen kunnen ook worden ingedeeld door na te gaan of persoonlijke netwerken al dan niet van belang zijn geweest voor het verkrijgen van de baan. Van persoonlijke netwerken is sprake wanneer de baan is verkregen via familie/vrienden, medewerkers van de faculteit, stagecontacten, danwel uit vroeger verricht werk als studentassistent of als vrijwilliger. Naar voren komt dat bij afstudeercohort '90 circa een vijfde deel (21%) van de intredebannen via persoonlijke netwerken is verkregen. Dit varieert van 25% bij economen en eveneens 25% bij gezondheidswetenschappers, via 19% bij basisartsen tot 12% bij juristen²⁵. Het belang van persoonlijke netwerken verschilt niet significant bij de drie beschouwde afstudeercohorten.

23. Chi-kwadraat = 16.0; d.f. = 3; $p < 0.01$.

24. Chi-kwadraat = 3.5; d.f. = 2; $p = 0.18$.

25. Chi-kwadraat = 3.1; d.f. = 3; $p = 0.38$.

5.2. Dienstverband en aanstelling

Dienstverband

Aan de respondenten is gevraagd in wat voor dienstverband men thans werkt. In tabel 5.2 komt naar voren dat 93% van de betaald werkende afgestudeerden van cohort '90 in loondienst werkt. Hierbij doen zich geen significante verschillen tussen de faculteiten voor. Evenmin zijn er significante verschillen tussen de cohorten, zowel wanneer wordt gemeten op het niveau van de RL als binnen de afzonderlijke faculteiten.

Tabel 5.2. Procentueel aandeel van functies in loondienst circa één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % loondienst | 100 | 97 | 96 | 95 | 97 |
| Totaal n (= 100%) | 81 | 113 | 68 | 43 | 305 |

$\text{Chi}^2 = 3.5$; d.f. = 3; $p = 0.32$

Aanstelling

Aan de respondenten die in loondienst werken is tevens gevraagd naar de soort aanstelling die men heeft. Tabel 5.3 geeft voor cohort '90 een indicatie van het vaste of tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst en daarmee van de arbeidszekerheid. Circa één jaar na afstuderen kan bij alle faculteiten worden geconstateerd dat de meeste in loondienst werkende afgestudeerden een tijdelijke aanstelling hebben (70%). Het aandeel van aanstellingen voor maximaal één jaar is het hoogst onder juristen. Basisartsen hebben vaker dan anderen tijdelijke aanstellingen voor langer dan één jaar. Dit houdt wellicht verband met het gegeven dat een aantal basisartsen in een per definitie meerjarige, tijdelijke opleidingsplaats voor medisch specialist werkt. Economen hebben, relatief gezien, het meest vaak een vaste aanstelling. Ook uit de in het vorige rapport vermelde schattingsresultaten van een probit-vergelijking met betrekking tot de kans op een vaste aanstelling, waarbij naast de studierichting is rekening gehouden met de invloed van een aantal andere kenmerken van de respondenten, kwam naar voren dat de kans op een vaste baan voor economen het grootst is²⁶.

Zowel op het niveau van de RL als op het niveau van de afzonderlijke faculteiten zijn er geen significante verschillen tussen de beschouwde cohorten met betrekking tot het al dan niet tijdelijk zijn van de aanstelling.

26. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 80-81.

Tabel 5.3. Soort aanstelling circa één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|---------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Tijdelijk, ≤ 1 jaar | 38 | 31 | 46 | 20 | 35 |
| Tijdelijk, > 1 jaar | 47 | 33 | 27 | 35 | 36 |
| Vast | 16 | 35 | 27 | 45 | 30 |
| Totaal n (=100%) | 77 | 105 | 63 | 40 | 285 |

$\chi^2 = 19.1$; d.f. = 6; $p = < 0.01$

Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur is een aspect van de aanstelling dat een indicatie biedt voor de mate van arbeidsparticipatie. Tabel 5.4 geeft voor cohort '90 een overzicht van het procentuele aandeel van full-time banen. Onder een full-time baan wordt hier verstaan een baan waarin men gemiddeld meer dan 34 uur per week werkzaam is.

Tabel 5.4. Procentueel aandeel van full-time banen circa één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| % full-time banen | 84 | 70 | 88 | 88 | 80 |
| Totaal n (=100%) | 80 | 110 | 68 | 43 | 301 |

$\chi^2 = 12.5$; d.f. = 3; $p < 0.01$

Circa één jaar na het afstuderen zijn de meeste (80%) betaald werkende oud-studenten van cohort '90 in full-time banen werkzaam. Dit is bij iedere faculteit het geval. Gezondheidswetenschappers werken echter significant vaker dan anderen in deeltijdbanen. Sexever verschillen in de wekelijkse arbeidsduur worden alleen aangetroffen onder afgestudeerden van de FdGW (tabel 5.5). Circa één jaar na het afstuderen werken mannelijke gezondheidswetenschappers significant vaker in voltijd dan vrouwelijke gezondheidswetenschappers.

In 1991 heeft het ROA een rapport uitgebracht, waarin nader is ingegaan op eventuele sexever verschillen in de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de RL (Lodder, van de Loo, Ramaekers, van der Velden, 1991). Uit de in dat rapport vermelde resultaten van een probit-schatting van de wekelijkse arbeidsduur, waarin naast de studierichting is rekening gehouden met een aantal andere kenmerken van de respondenten, kwam naar voren dat vrouwen significant vaker dan mannen in deeltijd werken en dat er geen significante verschillen tussen de faculteiten zijn²⁷. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de toen verrichte probit-schattingen

27. Zie Lodder, van de Loo, Ramaekers, van der Velden (1991), blz. 49.

betrekking hadden op de situatie van oud-studenten een tot vier jaar na het afstuderen aan de RL. In de onderhavige studie, die alleen afgestudeerden van ongeveer een jaar terug betreft, is nagegaan of de drie cohorten significant verschillen ten aanzien van het al dan niet in voltijd werken. Dit blijkt, circa één jaar na het afstuderen niet het geval te zijn, noch op het niveau van de RL noch binnen de afzonderlijke faculteiten.

Tabel 5.5. Procentueel aandeel van full-time banen circa één jaar na afstuderen, cohort '90 per faculteit naar geslacht

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|----------------------|-----|------|-----|------|----|
| % full-time banen: M | 86 | 92 | 88 | 88 | 88 |
| % full-time banen: V | 82 | 64 | 88 | 89 | 75 |

FdG: $\chi^2 = 0.05$; d.f. = 1; $p = 0.83$

FdGW: $\chi^2 = 5.6$; d.f. = 1; $p < 0.05$

FdR: $\chi^2 = 0.00$; d.f. = 1; $p = 1.00$

FdEW: $\chi^2 = 0.00$; d.f. = 1; $p = 1.00$

RL: $\chi^2 = 6.9$; d.f. = 1; $p < 0.01$

5.3. Leidinggeven en inkomen

In deze paragraaf wordt eerst nagegaan of men een leidinggevende functie uitoefent. Vervolgens komt de hoogte van het genoten inkomen aan bod.

Leidinggeven

Aan de respondenten is gevraagd of men een leidinggevende functie heeft en, zo ja, aan hoeveel mensen men leiding geeft. Het antwoord op deze vraag geeft een indicatie van de mate waarin men leiding geeft, variërend van 'geen leidinggevende functie' tot 'leiding aan 50 of meer personen' (zie vraag 26 van de in bijlage 5 opgenomen basisvragenlijst). De antwoorden op deze vraag geven geen beeld van het niveau waarop leiding wordt gegeven, dit wil zeggen van de opleidingsniveaus van de mensen waaraan men leiding geeft.

Tabel 5.6 geeft een beeld van de mate waarin afgestudeerden van cohort '90 in leidinggevende functies werkzaam zijn. Naar voren komt dat de meesten (81%) nog geen leidinggevende functie uitoefenen. Dit is niet verwonderlijk omdat deze populatie nog aan het begin van de beroeps carrière staat. Met betrekking tot het 'leidinggeven' zijn er bij cohort '90 geen significante verschillen tussen de faculteiten of tussen mannen en vrouwen. In de in de vorige studie verrichte probit-schatting van de kans op een leidinggevende functie kwam eveneens naar voren dat er geen significante verschillen tussen de faculteiten zijn. Wel bleek toen dat mannen significant vaker dan vrouwen in leidinggevende functies werkzaam zijn²⁸. Zoals eerder is opgemerkt, hadden de toen verrichte probit-schattingen betrekking op de situatie van oud-

28. Zie Lodder, van de Loo, Ramaekers, van der Velden (1991), blz. 50.

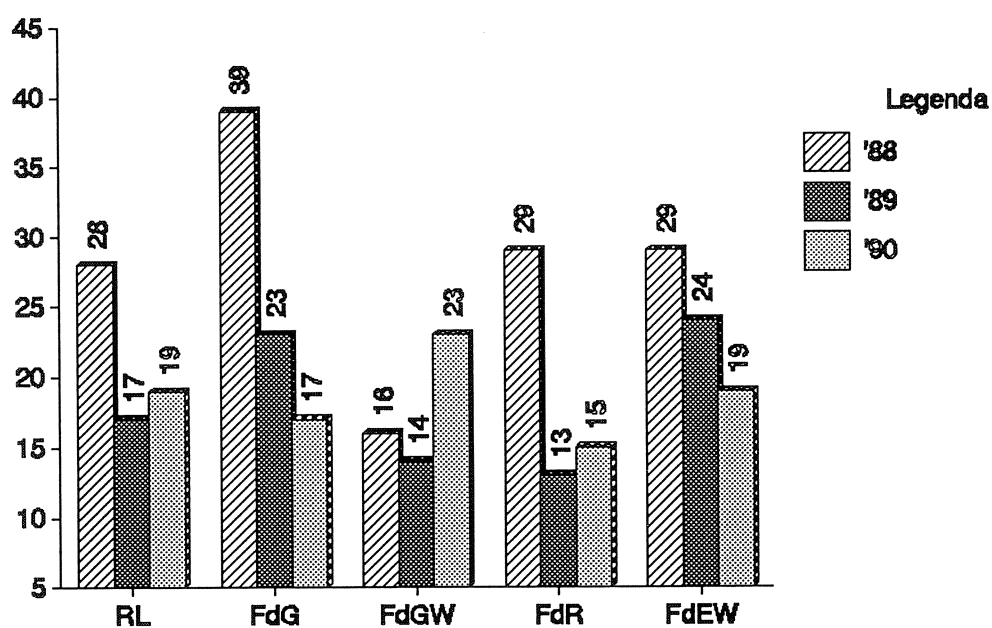
studenten een tot vier jaar na het afstuderen aan de RL.

Tabel 5.6. Leidinggeven circa één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-----------------------------|-----|------|-----|------|-----|
| Geen leidinggevende functie | 83 | 77 | 85 | 81 | 81 |
| Leiding aan 1-4 personen | 13 | 12 | 9 | 19 | 12 |
| Leiding aan > 4 personen | 4 | 11 | 6 | | 6 |
| Totaal n (=100%) | 78 | 109 | 68 | 43 | 298 |

Chi² = 9.7; d.f. = 6; p = 0.14

Grafiek 5.1. Procentueel aandeel van leidinggevende functies circa één jaar na afstuderen, naar cohort



RL: Chi-kwadraat = 7.5; d.f. = 2; p < 0.05
 FdG: Chi-kwadraat = 8.3; d.f. = 2; p < 0.05
 FdGW: Chi-kwadraat = 2.6; d.f. = 2; p = 0.28
 FdR: Chi-Kwadraat = 4.9; d.f. = 2; p = 0.09
 FdEW: Chi-kwadraat = 0.9; d.f. = 2; p = 0.65

Er is in de onderhavige studie nagegaan of het procentuele aandeel van leidinggevendenden, circa één jaar na het afstuderen, verschilt naar cohort. Grafiek 5.1 geeft hiervan een beeld. In grafiek 5.1. komt naar voren dat het aantal oud-studenten met een leidinggevende functie bij de beschouwde cohorten basisartsen en economen gestaag daalt. De verschillen tussen de afstudeercohorten zijn bij de FdG significant en bij de FdEW niet significant.

Inkomen uit arbeid

Aan degenen met een betaalde baan is gevraagd naar de hoogte van het bruto inkomen per maand bij een volledige werkweek (exclusief inkomen uit nevenfuncties, toeslagen voor overwerk, onregelmatig werk, ploegendienst, dertiende maand en vakantiegeld). Tabel 5.7 geeft voor cohort '90 een beeld van het gemiddelde bruto maandinkomen, onderscheiden naar faculteit. Volledigheidshalve wordt er op gewezen dat dit het inkomen uit de hoofdfunctie van de respondent betreft. Voor een toelichting op de berekening van het gemiddelde bruto maandinkomen wordt verwezen naar bijlage 3.

Circa één jaar na het afstuderen bedraagt het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek onder betaald werkende afgestudeerden van cohort '90 gemiddeld fl 3.814,-. De inkomensverschillen tussen de respondenten zijn vrij groot (standaardafwijking is fl 1.165,-). De grootste inkomensverschillen doen zich voor onder juristen. Onder economen zijn de verschillen in inkomen het kleinst. Verder komt in tabel 5.7 naar voren dat basisartsen significant meer verdienen dan de andere afgestudeerden.

Tabel 5.7. Gemiddeld bruto maandinkomen bij een volledige werkweek circa één jaar na afstuderen, cohort '90 naar faculteit

| Faculteit | Maandinkomen | Standaardafwijking |
|-----------|--------------|--------------------|
| FdG | fl 4.260,00 | fl 1.277,00 |
| FdGW | fl 3.617,00 | fl 1.027,00 |
| FdR | fl 3.682,00 | fl 1.331,00 |
| FdEW | fl 3.675,00 | fl 754,00 |
| RL | fl 3.814,00 | fl 1.165,00 |

$F = 5.7$; d.f. = 3; $p < 0.01$

Mannen verwerven een significant hoger gemiddeld maandinkomen dan vrouwen²⁹. Het verschil in bruto maandinkomen bij een volledige werkweek tussen beide sexen bedraagt fl. 278,- bij afstudeercohort '90. Over de drie cohorten samen gerekend, bedraagt het verschil fl 270,-³⁰. Hierbij kunnen echter verschillen in kenmerken tussen mannen en vrouwen een rol spelen, zoals hierna zal worden onderzocht.

29. $F = 4.1$; d.f. = 1; $p < 0.05$.

30. $F = 9.2$; d.f. = 1; $p < 0.01$.

Zowel op het niveau van de RL als op het niveau van de afzonderlijke faculteiten zijn er geen significante verschillen tussen de beschouwde cohorten met betrekking tot het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek, gemeten circa één jaar na het afstuderen.

Schatting van het inkomen

Met behulp van regressie-analyse is gepoogd om variabelen, waaronder de gevolgde studierichting, te identificeren die mede een verklaring kunnen vormen voor de hoogte van het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek. Als verklarende variabelen voor de hoogte van het inkomen zijn in de regressievergelijking vijf achtergrondkenmerken van de respondenten, drie loopbaankenmerken, twee bedrijfskenmerken en vijf baankenmerken opgenomen. De achtergrondkenmerken hebben betrekking op persoonskenmerken (geslacht en leeftijd in het jaar van afstuderen) en kwalificaties waarmee men de arbeidsmarkt betreedt (aan de RL gevolgde studierichting, alsmede betaalde werkervaring en bestuurlijke ervaring die men voor of tijdens de studie aan de RL heeft opgedaan. De drie loopbaankenmerken betreffen het aantal maanden betaalde werkervaring na het afstuderen, het veranderen van werkgever (externe baanmobiliteit) en het veranderen van functie bij een werkgever (interne baanmobiliteit). Als bedrijfskenmerken zijn de grootte en de branche van het bedrijf in de analyse meegenomen. De geanalyseerde baankenmerken zijn achtereenvolgens: de zekerheid van de baan, de lengte van de werkweek, het al dan niet leidinggeven, het niveau van de opleiding die voor de functie is vereist en het al dan niet combineren van de baan met het volgen van een opleiding.

Voor deze variabelen zijn dummies geconstrueerd, behoudens voor de leeftijd en het aantal maanden betaalde werkervaring na het afstuderen. De dummy-variabelen hebben betrekking op het beschikken over betaalde werkervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL (werkervaring voor afstuderen), het beschikken over bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL (bestuurservaring), de faculteit waarbinnen men is afgestudeerd (FdG, FdR en FdEW) of de afstudeerrichting binnen de FdGW (BB, BW, BGK, GVK, GVO en VW)³¹, mannelijk geslacht (geslacht), het veranderd zijn van werkgever (externe mobiliteit), het veranderd zijn van functie bij de werkgever (interne mobiliteit), het werken in een groot bedrijf (bedrijfsgrootte), het werken in de profit-sector (branche), een vaste aanstelling (baanzekerheid), een full-time baan (werktijdfactor), het uitoefenen van een leidinggevende functie (leiding), het uitoefenen van een functie waarvoor een academische functie is vereist (WO-functie) en het combineren van werken en leren binnen de baan (combi). Voor een precieze omschrijving en codering van deze variabelen wordt verwezen naar bijlage 2.

Er is een regressievergelijking geschat met alle hiervoor genoemde (dummy) variabelen. In deze

31. Aangezien zich onder de betaald werkende respondenten slechts 3 oud-studenten FT bevinden, heeft het opnemen van een dummy voor deze afstudeervariant binnen gezondheidswetenschappen weinig zin. Vandaar dat 2 oud-studenten FT die eerder in een andere studie waren afgestudeerd, ten behoeve van deze analyse zijn ingedeeld naar hun eerder gevolgde studierichting. De derde oud-student FT, die niet eerder in een andere studie was afgestudeerd, is ingedeeld bij de afstudeerrichting binnen gezondheidswetenschappen die de meeste raakvlakken vertoont met FT, te weten GVO.

schatting fungeert geneeskunde als referentiecategorie voor de gevolgde studierichting. De schattingsresultaten van deze regressievergelijking staan vermeld in tabel 5.8. De regressiecoëfficiënten geven in guldens aan hoeveel hoger het bruto maandinkomen is wanneer de desbetreffende dummy-variabele niet de waarde 0 maar de waarde 1 heeft. De regressiecoëfficiënten van de leeftijd en de werkervaring na afstuderen geven aan met hoeveel guldens het bruto maandinkomen toeneemt als de desbetreffende variabelen met een jaar (bij de leeftijd) of een maand (bij de werkervaring na afstuderen) toenemen.

Tabel 5.8. Resultaten regressie-analyse van het bruto maandinkomen, circa een jaar na afstuderen, cohort '88-'90

| | regressiecoëfficiënt | t-waarde |
|---------------------------------------|----------------------|----------|
| Constante | 689,95 | 1.66 |
| Werkervaring voor afstuderen | -38,25 | -0.40 |
| Bestuurservaring | -44,01 | -0.48 |
| BB | -319,93* | -1.98 |
| BW | -780,64** | -3.68 |
| BGK | -724,21** | -3.18 |
| GGK | -866,48** | -4.02 |
| GVO/FT | -539,76* | -2.49 |
| VW | -691,03** | -3.06 |
| FdEW | -265,73 | -1.43 |
| FdR | -649,62** | -4.68 |
| Geslacht | 33,90 | 0.34 |
| Leeftijd | 95,09** | 7.06 |
| Werkervaring na afstuderen in maanden | 25,71** | 2.78 |
| Externe mobiliteit | 106,33 | 1.13 |
| Interne mobiliteit | 247,21* | 2.00 |
| Bedrijfsgrootte | 167,92 | 1.83 |
| Branche | 253,65* | 2.12 |
| Baanzekerheid | 415,66** | 3.84 |
| Werktijdfactor | 74,31 | 0.64 |
| Leiding | 331,01** | 2.96 |
| WO-functie | 354,41** | 3.04 |
| Combi | -639,98** | -5.48 |
| Gecorrigeerde $R^2 = 0,32$ | | |
| Standaard fout = 961,77 | | |
| F = 11.78** | | |

* significant op 5% niveau

** significant op 1% niveau

De in de regressievergelijking opgenomen variabelen verklaren gezamenlijk 32% van de variatie in het inkomen. Eerder is in tabel 5.7 naar voren gekomen dat basisartsen de hoogste

inkomens verwerven en dat de afgestudeerden van de andere faculteiten elkaar qua inkomen niet veel ontlopen. Aangezien in de schatting geneeskunde als referentiecategorie voor de gevolgde studierichting fungeert, is het niet verwonderlijk dat de parametertekens bij de andere studierichtingen negatief zijn. Hoewel economen qua gemiddelde hoogte van het inkomen een middenpositie innemen tussen gezondheidswetenschappers en juristen (zie tabel 5.7), zijn zij de enigen die niet significant minder verdienen dan basisartsen. Als gecorrigeerd wordt voor andere factoren, verwerft men een hoger inkomen wanneer men economie heeft gestudeerd dan wanneer men rechten of gezondheidswetenschappen heeft gestudeerd. Dat juristen en gezondheidswetenschappers desondanks, zoals in tabel 5.7 naar voren komt, nagenoeg evenveel verdienen als economen komt omdat zij gemiddeld hoger dan economen scoren op kenmerken die een positief inkomenseffect hebben of gemiddeld lager scoren op kenmerken met een negatief inkomenseffect. Hieronder komt aan bod welke kenmerken naast de gevolgde studierichting van invloed zijn op de hoogte van het inkomen.

Naast de gevolgde studie varieert de hoogte van het inkomen onder meer met twee 'ervaringskenmerken', namelijk de leeftijd en het aantal maanden na het afstuderen opgedane betaalde werkervaring. Uit de hoogte van de desbetreffende regressiecoëfficiënten kan worden afgelezen dat werkervaring hierbij beduidend zwaarder weegt dan leeftijd. Immers, de leeftijd is gemeten in jaren en de werkervaring na afstuderen in maanden. Dit betekent dat de regressiecoëfficiënt van de werkervaring na afstuderen met 12 moet worden vermenigvuldigd om het effect op het maandinkomen van een extra jaar werkervaring te kunnen bepalen. Elk jaar werkervaring meer leidt tot een toename van het bruto maandinkomen met circa fl 300,- (tegenover een toename met fl 95,- bij elk jaar dat men ouder wordt). Dit ligt in de orde van grootte van ruim een extra periodiek. Bij de interpretatie van deze twee ervaringskenmerken dient te worden bedacht dat de analyse betrekking heeft op mensen die nog maar kort zijn afgestudeerd. Immers, de grootste jaarlijkse inkomensstijging vindt doorgaans plaats in de eerste twintig jaar van de beroepscarrière, waarna het groeitempo afneemt.

De betaalde werkervaring en bestuurlijke ervaring, opgedaan voor of tijdens de studie aan de RL hebben een zeer gering negatief effect op het inkomen, dat echter niet significant is. In het beginstadium van de beroepsloopbaan heeft verandering van werkgever (nog) geen effect op de hoogte van het inkomen. Dit hangt wellicht hiermee samen dat verandering van werkgever bij beginnende academici vaak afgedwongen is, omdat het tijdelijk arbeidscontract afloopt (op het moment van de enquête had 'slechts' 30% van de betaald werkende respondenten een vaste aanstelling). Interne mobiliteit, vaak doorgroei naar een hogere functie, leidt wel tot een hoger inkomen. Dat interne mobiliteit vaak doorgroei naar een hogere functie inhoudt, blijkt bijvoorbeeld uit de bevinding dat degenen die intern van functie zijn veranderd significant vaker een leidinggevende functie bekleden (31%) dan degenen die (nog) niet nog niet bij een werkgever van functie zijn veranderd (19% leidinggevend werkzaam)³².

De analyse bevestigt de vaak gehoorde opvatting dat de particuliere sector beter betaalt dan de

32. Chi-kwadraat = 8.9; d.f. = 1; $p < 0.01$.

non profit-sector. De profit-sector is overigens niet alleen uit het oogpunt van inkomen aantrekkelijk. Ook wat de baan zekerheid betreft, 'scoort' de profit-sector significant hoger. Bijna de helft (49%) van degenen die in de profit-sector werken heeft een vaste baan. Bij degenen in de non profit-sector bedraagt het percentage slechts 19%³³. Hierbij dient te worden aangetekend dat dit beeld in hoge mate wordt bepaald door het gegeven dat het hier gaat om een populatie van jonge academici, waarvan een substantieel deel (23%) 'on the job' een verdere opleiding volgt in een per definitie tijdelijke opleidingsplaats die bovendien gepaard gaat met een lager inkomen: circa fl 640,- lager dan degenen die hun baan niet combineren met het volgen van een verdere opleiding. Wellicht beschouwen degenen die werken combineren met verder studeren dit lagere inkomen als een investering in menselijk kapitaal die in latere fasen van de beroepsloopbaan haar rendement kan opleveren in de vorm van een grotere baan zekerheid en een daarmee samengaan hoger inkomen. In tabel 5.8 komt naar voren dat men met een vaste aanstelling ruim fl 400,- bruto per maand meer verdient dan in een tijdelijke baan. Tenslotte komt in de analyse naar voren dat het uitoefenen van een leidinggevende functie samengaat met een significant hoger inkomen, en dat afgestudeerden die een functie uitoefenen waarvoor een wetenschappelijke opleiding is vereist significant meer verdienen dan afgestudeerden met een functie die ook voor lager opgeleiden toegankelijk is.

In een in het vorige rapport verrichte analyse van het inkomen, die betrekking had op oud-studenten die in de periode 1986-1989 zijn afgestudeerd, is naar voren gekomen dat mannen ook na correctie voor overige kenmerken een hoger inkomen verwerven dan vrouwen³⁴. In de thans verrichte analyse, die oud-studenten omvat die in de periode juli 1988 - december 1990 zijn afgestudeerd, wordt een significant effect van de factor geslacht op het inkomen niet geconstateerd. Hierbij dient te worden aangetekend dat in de onderhavige analyse naast dezelfde verklarende variabelen als de vorige keer vier nieuwe variabelen zijn opgenomen, namelijk betaalde werkervaring en bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de RL, leeftijd en interne mobiliteit. Teneinde te kunnen nagaan welke variabelen verantwoordelijk zijn voor het 'wegverklaren' van het eerder geconstateerde significante inkomenseffect van de factor geslacht, is het verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen met behulp van de volgende formule berekend:

$$\bar{Y}_v - \bar{Y}_m = \sum_i b_i (X_{iv} - X_{im})$$

waarbij:

\bar{Y}_v = het gemiddeld inkomen van vrouwen

\bar{Y}_m = het gemiddeld inkomen van mannen

X_{iv} = de gemiddelde score van vrouwen op verklarende variabele i

X_{im} = de gemiddelde score van mannen op verklarende variabele i

b_i = geschatte coëfficiënt van verklarende variabele i

33. Chi-kwadraat = 61.2; d.f. = 1; p < 0.01.

34. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 63.

De uitkomsten staan vermeld in tabel 5.9. De resultaten geven de omvang weer van de componenten waaruit het verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen is opgebouwd. Het bovenste deel van de tabel geeft weer hoe deze componenten zijn berekend uit de verschillende scores van mannen en vrouwen op de desbetreffende variabelen en de hoogte van de geschatte regressiecoëfficiënt. Het onderste deel van de tabel geeft de componenten in hun effect op het inkomen weer, gerangschikt naar de omvang van het effect. De getallen in de eerste kolom van tabel 5.9 geven de gemiddelde scores van vrouwen op de verklarende variabelen van het inkomen weer, bijvoorbeeld hun gemiddelde leeftijd. De gemiddelde scores van mannen op de variabelen staan vermeld in de tweede kolom. De in de derde kolom opgenomen regressiecoëfficiënten geven de omvang van het effect op het inkomen van de verschillende variabelen weer, bijvoorbeeld de stijging van het inkomen bij elk jaar dat men ouder wordt. De getallen in de vierde kolom geven per verklarende variabele de gemiddelde inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen weer. Zo verdienen mannen, op grond van het feit dat zij gemiddeld ouder zijn, bruto gemiddeld fl. 127,- per maand meer dan vrouwen. Deze gemiddelde inkomensverschillen zijn als volgt berekend. Eerst is de gemiddelde score van vrouwen op de variabele vermenigvuldigd met de desbetreffende regressiecoëfficiënt. Dit resulteert in het deel van het inkomen van vrouwen dat verklaard wordt door de desbetreffende variabele. Vervolgens is de gemiddelde score van mannen op de variabele vermenigvuldigd met de desbetreffende regressiecoëfficiënt.

Hieruit resulteert het deel van het inkomen van mannen dat verklaard wordt door de desbetreffende variabele. Het verschil tussen het inkomen van vrouwen en dat van mannen, dat verklaard wordt door de desbetreffende variabele, resulteert dus uit hun verschillende scores op de desbetreffende verklarende variabele. De som van deze verschillen geeft het totale verschil tussen het gemiddeld inkomen van vrouwen en dat van mannen weer. Dit bedraagt fl. 270,- in het voordeel van mannen.

Het verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen resulteert uit hun ongelijke verdeling over kenmerken met hetzij een positief hetzij een negatief inkomenseffect. Aan de ene kant verdienen vrouwen minder dan mannen vanwege hun hoger aandeel in kenmerken met een negatief inkomenseffect (bijvoorbeeld bepaalde studierichtingen) en hun lager aandeel in kenmerken met een positief inkomenseffect (bijvoorbeeld leidinggeven). Aan de andere kant verdienen vrouwen meer dan mannen vanwege hun groter aandeel in kenmerken met een positief inkomenseffect (baanmobiliteit) en hun lager aandeel in kenmerken met een negatief inkomenseffect (bijvoorbeeld bepaalde studierichtingen en het combineren van werken en studie). Per saldo verdienen vrouwen echter fl 270,- bruto per maand minder dan mannen.

Tabel 5.9. Analyse van inkomensverschillen naar geslacht, cohort '88-'90

| | X_v | X_m | b | $Y_v - Y_m$ |
|------------------------------|--------|--------|-----------|-------------|
| Werkervaring voor afstuderen | 0.550 | 0.660 | -38.25 | 4.21 |
| Bestuurservaring | 0.363 | 0.380 | -44.01 | 0.75 |
| BB | 0.129 | 0.082 | -319.93* | -15.04 |
| BW | 0.055 | 0.046 | -780.64** | -7.03 |
| BGK | 0.072 | 0.011 | -724.21** | -44.18 |
| GGK | 0.067 | 0.025 | -866.48** | -36.39 |
| GVO/FT | 0.079 | 0.018 | -539.76* | -32.93 |
| VW | 0.069 | 0.018 | -691.03** | -35.24 |
| FdEW | 0.041 | 0.220 | -265.73 | 47.57 |
| FdR | 0.199 | 0.262 | -649.62** | 40.93 |
| Geslacht | 0.000 | 1.000 | 33.90 | -33.90 |
| Leeftijd | 25.404 | 26.741 | 95.09** | -127.11 |
| Werkervaring na afstuderen | 12.630 | 11.703 | 25.71** | 23.82 |
| Externe mobiliteit | 0.381 | 0.363 | 106.33 | 1.91 |
| Interne mobiliteit | 0.163 | 0.147 | 247.21* | 3.96 |
| Bedrijfs grootte | 0.593 | 0.626 | 167.92 | -5.54 |
| Branche | 0.209 | 0.338 | 253.65* | -32.72 |
| Baan zekerheid | 0.245 | 0.295 | 415.66** | -20.78 |
| Werk tijd factor | 0.758 | 0.875 | 74.31 | -8.69 |
| Leiding | 0.155 | 0.271 | 331.01** | -38.40 |
| WO-functie | 0.789 | 0.815 | 354.41** | -9.21 |
| Combi | 0.174 | 0.258 | -639.98** | 53.76 |
| $\bar{Y}_v - \bar{Y}_m$ | | | | -270.26 |
| Leeftijd | | | | -127.11 |
| BGK | | | | -44.18 |
| Leiding | | | | -38.40 |
| GGK | | | | -36.39 |
| VW | | | | -35.24 |
| Geslacht | | | | -33.90 |
| GVO/FT | | | | -32.93 |
| Branche | | | | -32.72 |
| Baan zekerheid | | | | -20.78 |
| BB | | | | -15.04 |
| WO-functie | | | | -9.21 |
| Full-time | | | | -8.69 |
| BW | | | | -7.03 |
| Bedrijfs grootte | | | | -5.54 |
| Bestuurservaring | | | | 0.75 |
| Externe mobiliteit | | | | 1.91 |
| Interne mobiliteit | | | | 3.96 |
| Werkervaring voor afstuderen | | | | 4.21 |
| Werkervaring na afstuderen | | | | 23.82 |
| FdR | | | | 40.93 |
| FdEW | | | | 47.57 |
| Combi | | | | 53.76 |
| $\bar{Y}_v - \bar{Y}_m$ | | | | -270.26 |

* regressiecoëfficiënt significant op 5% niveau

** regressiecoëfficiënt significant op 1% niveau

Toelichting:

X_v = gemiddelde score van vrouwen;

X_m = gemiddelde score van mannen;

b = regressiecoëfficiënt;

$\bar{Y}_v - \bar{Y}_m$ = verschil in inkomen tussen vrouwen en mannen;

$\bar{Y}_v - \bar{Y}_m$ = het gemiddeld inkomen van vrouwen minus het gemiddeld inkomen van mannen.

De cijfers in tabel 5.9 tonen aan dat vooral de leeftijd en de studiekeuze verantwoordelijk zijn voor het wegverklaren van het eerder geconstateerde significante inkomenseffect van de factor geslacht. Vrouwelijke afgestudeerden zijn gemiddeld jonger dan mannelijke afgestudeerden (leidend tot een voor vrouwen negatief verschil van fl 127,- ofwel 47% van fl 270,-) en kiezen vaker dan mannen studierichtingen die samengaan met een in vergelijking met geneeskunde lager inkomen, namelijk BB, BW, BGK, GGK, GVO/FT, VW. Hier staat tegenover dat zij ook minder vaak studies kiezen die samengaan met een in vergelijking met geneeskunde lager inkomen, namelijk rechten en economie. Per saldo leidt de studiekeuze ertoe dat vrouwen fl 82,- bruto per maand minder verdienen dan mannen, ofwel 30% van fl 270,-.

In tabel 5.9 komt verder naar voren dat vrouwen gemiddeld beschikken over langere betaalde werkervaring na het afstuderen, en minder vaak de functie combineren met het volgen van een verdere opleiding. De grootte van deze positieve effecten weegt echter niet op tegen het negatieve effect van bijvoorbeeld het minder werken in de particuliere sector, het hebben van een minder zekere baan of het in mindere mate geven van leiding. Wellicht beschikken vrouwen gemiddeld over langere betaalde werkervaring na het afstuderen omdat zij niet in militaire dienst hoeven (militaire dienst is in de analyse niet als betaald werk gerekend).

5.4. Samenvatting

Cohort '90

Reageren op een advertentie (35%), ongevraagd ('open') solliciteren (21%), benadering door werkgever (12%) en stage-contacten (10%) vormen de vier belangrijkste kanalen waarmee afgestudeerden hun intredebaan verkrijgen. Advertenties zijn met name voor gezondheidswetenschappers en open sollicitaties vooral voor basisartsen en economen van belang.

Vrijwel alle betaald werkenden (93%) werken in loondienst; 70% heeft een tijdelijke aanstelling. Vergeleken met andere afgestudeerden hebben juristen het vaakst een contract voor maximaal één jaar en basisartsen een tijdelijke aanstelling voor langer dan een jaar. De meeste (80%) betaald werkende oud-studenten hebben een full-time baan. Gezondheidswetenschappers werken vaker dan anderen ook in deeltijdbanen.

Circa een jaar na het afstuderen oefent 81% van alle betaald werkenden nog geen leidinggevende functie uit. Het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek van betaald werkenden bedraagt circa een jaar na het afstuderen gemiddeld fl 3.814,-. Binnen de afzonderlijke faculteiten zijn de inkomensverschillen doorgaans vrij groot. Mannen hebben een hoger inkomen dan vrouwen, gemeten bij een volledige werkweek.

In de regressie-analyse van de relatie tussen het inkomen en een aantal kenmerken van de afgestudeerden komt naar voren dat basisartsen significant meer verdienen dan andere afgestudeerden, waarbij het inkomensverschil met economen niet significant is. Verder komt naar voren dat het inkomen hoger is wanneer men een vaste aanstelling heeft, een functie op

academisch niveau uitoefent, leidinggevend werkzaam is, over meer werkervaring beschikt en ouder is. Degenen die werken en leren combineren binnen de functie verdienen minder dan degenen die dit niet doen. Het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen kan grotendeels worden verklaard uit het verschil in leeftijd en de verschillende studiekeuze van mannen en vrouwen.

Verschillen tussen cohorten

Onder basisartsen en economen daalt het aantal leidinggevenden bij de beschouwde cohorten gestaag. Bij basisartsen verschillen de afstudeercohorten significant met betrekking tot de mate waarin men in leidinggevende functies werkzaam is.

De drie cohorten verschillen niet significant met betrekking tot de wijze waarop men de intredebanaan verwerft, het al dan niet werken in loondienst, de formele aanstellingsduur en het inkomen; noch op het niveau van de RL, noch binnen afzonderlijke faculteiten.

6. AANSLUITING TUSSEN GEVOLGDE STUDIE EN FUNCTIE

6.1. Voor de functie vereiste opleiding

In dit hoofdstuk staat de aansluiting tussen de gevolgde studie en de huidige werkkring centraal. De aansluiting wordt vanuit twee invalshoeken benaderd. Eerst wordt in paragraaf 6.1 nagegaan in hoeverre de gevolgde studie vereist was voor de functie die men uitoefent. Het binnen de functie combineren van betaald werken met het volgen van een verdere opleiding komt vervolgens in paragraaf 6.2 aan bod. In paragraaf 6.3 worden de resultaten van dit onderzoek samengevat.

Aan de respondenten is gevraagd wat de minimale opleidingsvereisten voor de functie zijn. Zij konden hierbij kiezen uit een van de volgende antwoordmogelijkheden:

- 1 geen opleidingsvereisten;
- 2 lager dan HBO-opleiding;
- 3 tenminste HBO-opleiding;
- 4 elke academische opleiding;
- 5 uw of een verwante academische opleiding;
- 6 uw academische opleiding, ongeacht specialisatie;
- 7 uw academische opleiding, met uw specialisatie.

Wanneer de vereiste opleiding onder WO-niveau ligt (antwoordmogelijkheid 1,2 of 3), wijst dat op een potentiële onderbenutting van capaciteiten bij de uitoefening van de functie. Of dit als problematisch moet worden beschouwd, hangt vooral af van de omvang van het percentage afgestudeerden dat een functie uitoefent beneden het behaalde opleidingsniveau. Niet vergeten mag worden dat het hier om startfuncties gaat, waarbij mogelijk ook binnen de organisatie nog doorgroeimogelijkheden zijn naar functies op WO-niveau. Een hoog onderbenuttingspercentage wijst echter duidelijk in de richting van een slechte marktpositie voor de betreffende studierichting³⁵. De resultaten met betrekking tot de vereiste opleiding zijn weergegeven in tabel 6.1.

Tabel 6.1. Opleidingseisen voor de functie die men circa één jaar na afstuderen heeft, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|--|-----|------|-----|------|-----|
| Onder WO-niveau | 1 | 32 | 27 | 21 | 21 |
| WO, gevolgde studierichting niet specifiek vereist | 6 | 48 | 13 | 35 | 27 |
| WO, gevolgde studierichting specifiek vereist | 93 | 20 | 60 | 44 | 52 |
| Totaal n (= 100%) | 81 | 109 | 67 | 43 | 300 |

Chi² = 106.6; d.f. = 6; p < 0.01

35. Van der Velden & Willems (1992).

Ongeveer een vijfde deel (21%) van de betaald werkende oud-studenten van cohort '90 werkt circa een jaar na het afstuderen in een functie die volgens de respondenten ook door lager opgeleiden zou kunnen worden uitgeoefend. Hun capaciteiten worden bijgevolg potentieel onderbenut. De meesten oefenen echter functies uit waarvoor naar eigen zeggen een academische opleiding is vereist. Dit geldt voor met name basisartsen, die vrijwel uitsluitend in functies op academisch niveau werkzaam zijn. In de tabel komt verder naar voren dat iets meer dan een kwart (27%) in functies werkt, die weliswaar qua niveau aansluiten op de gevolgde opleiding maar niet noodzakelijkerwijze qua richting. Zij werken namelijk in functies die ook kunnen worden vervuld door in andere opleidingsrichtingen opgeleide academici. Dit is vooral bij gezondheidswetenschappers en in mindere mate bij economen het geval. Iets meer dan de helft van de afgestudeerden (52%) werkt in functies waarvoor de genoten academische opleidingsrichting specifiek is vereist. Dit geldt voor met name basisartsen en juristen. Er is ook nagegaan of mannen en vrouwen verschillen ten aanzien van de opleidingseisen die aan hun functies worden gesteld. Dit blijkt niet het geval te zijn³⁶.

Hierboven is opgemerkt dat basisartsen vaker dan afgestudeerden van de andere faculteiten academische functies uitoefenen en dat er geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het voor de functie vereiste opleidingsniveau. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van een in het vorige rapport verrichte probit-schatting van de kans op onderbenutting³⁷. In deze probit-schatting, waarin naast de studierichting is rekening gehouden met een aantal andere kenmerken van de respondenten, bleek eveneens dat basisartsen een kleinere kans lopen dan afgestudeerden van andere studierichtingen om onder hun opleidingsniveau terecht te komen en dat er geen significante verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het voor hun functie vereiste opleidingsniveau.

Afgestudeerden van cohort '90 zijn qua vereist opleidingsniveau en qua vereiste opleidingsrichting in gelijke functies terecht gekomen als hun voorgangers van cohort '89, zowel gemeten op het niveau van de RL als gemeten bij de afzonderlijke faculteiten. Met de daaraan voorafgaande cohorten kan geen vergelijking worden gemaakt, omdat de vraag naar de vereiste opleiding voor het eerst is voorgelegd aan cohort '89.

6.2. Combineren van werken en leren binnen de functie

Deze paragraaf gaat in op het binnen de functie combineren van betaald werken en het volgen van een 2e fase opleiding of een post-doctorale beroepsopleiding. Eerst wordt een indicatie gegeven van de mate waarin afgestudeerden van cohort '90 binnen hun functie betaald werken en verder leren combineren. Vervolgens wordt voor het post-doctoraal onderwijs aangegeven om welke richtingen het gaat.

In tabel 6.2 wordt een beeld gegeven van de mate waarin de betaald werkende respondenten

36. Chi-kwadraat = 2.5; d.f. = 2; p = 0.29.

37. Zie Ramaekers en Heijke (1991), blz. 66-67.

van afstudeercohort '90 werken combineren met verder studeren binnen de functie. In de tabel komt naar voren dat bijna een kwart (23%) van de in 1990 afgestudeerden de functie combineert met verder leren, meestal door het volgen van post-doctorale beroepsopleidingen (15%). Vooral economen volgen vaak dit soort opleidingen. Dit in tegenstelling tot gezondheids-wetenschappers, die relatief zelden post-doctorale beroepsopleidingen volgen. Bijna eentiende van de RL-afgestudeerden (8%) leert 'on the job' verder door als assistent in opleiding (AIO) of als onderzoeker in opleiding (OIO) een 2e fase opleiding te volgen. Slechts weinig juristen stromen door naar een 2e fase opleiding.

Tabel 6.2. Combineren van werken en leren in huidige functie, cohort '90 naar faculteit (in %)

| | FdG | FdGW | FdR | FdEW | RL |
|-------------------|-----|------|-----|------|-----|
| als AIO/OIO | 9 | 11 | 2 | 10 | 8 |
| via PDO | 18 | 4 | 13 | 41 | 15 |
| nee | 74 | 85 | 85 | 50 | 77 |
| Totaal n (= 100%) | 80 | 107 | 67 | 42 | 296 |

$\chi^2 = 38.5$; d.f. = 6; $p < 0.01$

Eerder is naar voren gekomen dat het vinden van een betaalde baan voor basisartsen doorgaans geen probleem vormt. Het vinden van een medische opleidingsplaats is daarentegen wel degelijk problematisch. Circa een jaar na het afstuderen is slechts 18% van de betaald-werkende basisartsen doorgestroomd naar een medische opleidingsplaats, terwijl 41% op zoek is naar een dergelijke plaats.

Mannen (31%) combineren binnen de functie significant vaker dan vrouwen (18%) betaald werken met het volgen van een 2e fase opleiding of een post-doctorale beroepsopleiding³⁸. Van de mannen volgt 10% een 2e fase opleiding en 21% een post-doctorale beroepsopleiding. Bij de vrouwen bedragen de respectievelijke percentages 7 en 11. Wat het binnen de functie combineren van verder leren en werken in het eerste jaar na afstuderen betreft, zijn er geen significante verschillen tussen de drie jaargangen afgestudeerden, noch op het niveau van de RL noch bij de afzonderlijke faculteiten.

Het in tabel 6.2 aangeduide post-doctoraal onderwijs betreft de volgende opleidingsrichtingen.

- FdG: 10% opleiding voor medisch specialist; 6% opleiding voor huisarts; 1% opleiding voor sociaal geneeskundige.
- FdGW: 4% over diverse opleidingsrichtingen verdeeld.
- FdR: 8% advocatuur; 2% fiscaal recht; 4% overige opleidingsrichtingen.
- FdEW: 29% accountancy; 7% controllers; 5% overige opleidingsrichtingen.

Binnen de afzonderlijke faculteiten zijn de verschillen tussen de cohorten met betrekking tot de

38. χ^2 -kwadraat = 6.8; d.f. = 2; $p < 0.05$.

opleidingsrichtingen van het gevolgde post-doctoraal onderwijs niet significant.

6.3. Samenvatting

Cohort '90

Bij circa een vijfde deel (21%) van de betaald werkenden is sprake van potentiële onderbenutting van capaciteiten, omdat zij een functie hebben waarvoor, naar eigen zeggen, een opleiding op academisch niveau niet is vereist. Circa een kwart (27%) werkt in functies die ook kunnen worden vervuld door in andere studierichtingen opgeleide academici. Circa de helft (52%) heeft functies waarvoor de genoten academische studierichting specifiek is vereist. Gezondheidswetenschappers en economen hebben relatief vaak functies die ook door andere academici zouden kunnen worden vervuld. Basisartsen en juristen werken het vaakst in functies waarvoor hun studierichting specifiek is vereist. Mannen en vrouwen komen niet in qua opleidingsniveaus verschillende soorten functies terecht.

Bijna een kwart (23%) van de betaald werkenden combineert verder leren en werken in de functie: 15% door het volgen van post-doctorale opleidingen (met name economen) en 8% door als onderzoeker in opleiding een 2e fase opleiding te volgen. Gezondheidswetenschappers volgen relatief zelden post-doctorale beroepsopleidingen. Slechts weinig juristen stromen door naar een 2e fase opleiding. Basisartsen kunnen onvoldoende instromen in een medische opleidingsplaats. Mannen volgen significant vaker dan vrouwen post-doctorale beroepsopleidingen of 2e fase onderwijs.

Verschillen tussen cohorten

Noch op RL-niveau, noch binnen afzonderlijke faculteiten zijn er significante verschillen tussen de beschouwde cohorten met betrekking tot het voor de functie vereiste opleidingsniveau, de voor de functie vereiste opleidingsrichting, of het combineren van werken en leren binnen de functie.

7. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

7.1. Afstudeercohort '90

De 'Arbeidsmarktscanner RL' bestaat uit twee instrumenten. Het eerste instrument betreft de zogeheten basisvragenlijst. Hiermee worden alle oud-studenten ongeveer één jaar na afstuderen schriftelijk geënquêteerd. Het tweede instrument, de zogeheten jaarvragenlijst, wordt jaarlijks toegestuurd als een vervolg op de basisvragenlijst. Met behulp van beide vragenformulieren kan niet alleen de intrede op de arbeidsmarkt maar ook de verdere beroepsloopbaan in kaart worden gebracht.

Jaarlijks worden met behulp van deze instrumenten twee enquêtes verricht waarover in twee afzonderlijke rapportages verslag wordt gedaan. De eerste rapportage betreft de bevraging van de nieuw-afgestudeerden van het voorgaande jaar met behulp van de basisvragenlijst. In deze rapportage, waarvan de thans voorliggende deel uitmaakt, worden de intrede op de arbeidsmarkt en de situatie circa een jaar na het afstuderen van een aantal jaargangen afgestudeerden onderling vergeleken. De tweede rapportage betreft de mutatiebevraging van de oud-afgestudeerden met behulp van de jaarvragenlijst. In deze rapportage wordt dus de ontwikkeling van de loopbaan geanalyseerd.

In het onderhavige rapport zijn de resultaten gepresenteerd van de basismeting onder drie jaargangen afgestudeerden van de RL. Het gaat om de afstudeercohorten '88, '89 en '90. De resultaten hebben betrekking op de intrede op de arbeidsmarkt en de situatie circa een jaar na het afstuderen. Het is de eerste keer dat over cohort '90 wordt gerapporteerd³⁹. In deze paragraaf worden eerst de belangrijkste bevindingen met betrekking tot afstudeercohort '90 samengevat. Vervolgens komen in paragraaf 7.2 de bevindingen aan bod die resulterden uit de vergelijking van de afstudeercohorten '88, '89 en '90.

Kenmerken respondenten

Cohort '90 bestaat voor meer dan de helft (56%) uit vrouwen. Het percentage vrouwelijke afgestudeerden is het hoogst onder gezondheidswetenschappers en het laagst onder economen. De gemiddelde leeftijd bij afstuderen bedraagt 26 jaar. Basisartsen zijn gemiddeld het oudst (twee jaar langere nominale studieduur dan andere faculteiten) en economen het jongst. De overgrote meerderheid is afkomstig uit het VWO. Basisartsen zijn vrijwel uitsluitend uit het VWO afkomstig, terwijl gezondheidswetenschappers relatief vaak al een HBO-opleiding hebben voltooid. Iets meer dan de helft van de afgestudeerden van cohort '90 heeft vóór of tijdens de studie betaalde werkervaring opgedaan. Met name economen en gezondheidswetenschappers beschikten vóór afstuderen vaak al over betaalde werkervaring; economen vooral als student-assistent en gezondheidswetenschappers vooral in een andere hoedanigheid. Ruim eenderde van

39. De afstudeercohorten '88 en '89 zijn eerder aan bod gekomen in: Ramaekers en Heijke (1991).

cohort '90 heeft vóór of tijdens de studie bestuurlijke ervaring opgedaan.

Intrede op de arbeidsmarkt

Drie maanden na het afstuderen verricht 53% van de oud-studenten betaald werk. Dit loopt op tot 68% één jaar na afstuderen. Ongeveer een kwart is in de loop van het eerste jaar na afstuderen niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt, vanwege militaire dienst of omdat men verder leert. Vooral juristen volgen vaak verder 1e fase onderwijs. Vergeleken met andere afgestudeerden hebben economen een riante voorsprong op de arbeidsmarkt direct na het afstuderen. Basisartsen maken hun aanvankelijke achterstand op economen snel goed. Het aandeel van betaald werkende gezondheidswetenschappers en juristen neemt wel toe, maar toch nog in onvoldoende mate om hun relatief grote achterstand in het aandeel van betaald werkenden kort na het afstuderen te compenseren. De werkloosheid onder afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, bedraagt op het moment van enquêtering 10%. Onder juristen is de werkloosheid hoger dan onder afgestudeerden van de andere faculteiten. De werkloosheid is relatief zeer laag onder basisartsen en economen. Bij alle faculteiten kan echter worden geconstateerd dat de meeste afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden niet of hoogstens 3 maanden werkloos zijn geweest, voorafgaand aan de eerste betaalde baan. In de schatting van de kans om direct na het afstuderen betaald werk te vinden, is naar voren gekomen dat degenen die na 1989 zijn afgestudeerd een grotere kans hebben om direct na het afstuderen, dit wil zeggen zonder voorafgaande werkloosheid, betaald werk te vinden. Ook jongere afgestudeerden en afgestudeerden met extra kwalificaties in de vorm van een voltooide vooropleiding op HBO- of WO-niveau of in de vorm van betaalde werkervaring hebben een grotere kans om direct na het afstuderen een baan te vinden. Vergeleken met basisartsen hebben economen een grotere kans en oud-studenten GVO een kleinere kans om direct werk te vinden.

Baanmobiliteit

Meer dan de helft (57%) van cohort '90 werkt circa één jaar na het afstuderen nog steeds bij de eerste werkgever; een vijfde (21%) is bij de huidige werkgever al eens van functie veranderd. Verandering van werkgever komt weinig voor onder economen. Basisartsen zijn het vaakst van werkgever veranderd. Een kwart (26%) van de betaald werkenden zoekt ander werk. Vooral basisartsen zijn vaak op zoek naar een andere baan. Doorgaans zoeken zij een medische opleidingsplaats. Economen hebben het minst behoefte om van baan te veranderen.

Branche en beroep

De belangrijkste bron van werkgelegenheid voor basisartsen zijn algemene, niet-academische ziekenhuizen (37%), voor gezondheidswetenschappers universiteiten (20%), voor juristen algemene overheidsbesturen (27%) en voor economen accountantskantoren (28%). Basisartsen en afgestudeerden BGK zijn in een minder brede 'range' van bedrijfsgroepen werkzaam dan afgestudeerden van de andere opleidingen.

De meeste afgestudeerden zijn voor een baan aangewezen op hetzij grote werkorganisaties met meer dan honderd personeelsleden (61%), hetzij kleine werkorganisaties met minder dan vijftig personeelsleden (28%). De meeste afgestudeerden (64%) nemen bestaande functies binnen werkorganisaties in, met uitzondering van gezondheidswetenschappers die in meerderheid (54%) in nieuwe functies terecht komen. Van alle afgestudeerden werkt slechts een zeer kleine minderheid in een ander EG-land (3%) of buiten de EG (2%).

Basisartsen hebben een nauw afgebakend beroependomein. Afgestudeerden van andere studierichtingen oefenen een veel bredere 'range' van beroepen uit.

Functiekenmerken

Reageren op een advertentie (35%), ongevraagd ('open') solliciteren (21%), benadering door werkgever (12%) en stage-contacten (10%) vormen de vier belangrijkste kanalen waarmee afgestudeerden hun intredebaan verkrijgen. Advertenties zijn met name voor gezondheidswetenschappers en open sollicitaties vooral voor basisartsen en economen van belang.

Vrijwel alle betaald werkenden (93%) werken in loondienst; 70% heeft een tijdelijke aanstelling. Vergeleken met andere afgestudeerden hebben juristen het vaakst een contract voor maximaal één jaar en basisartsen een tijdelijke aanstelling voor langer dan een jaar. De meeste (80%) betaald werkende oud-studenten hebben een full-time baan. Gezondheidswetenschappers werken vaker dan anderen ook in deeltijdbanen.

Circa een jaar na het afstuderen oefent 81% van alle betaald werkenden nog geen leidinggevende functie uit. Circa een jaar na het afstuderen bedraagt het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek van de betaald werkende afgestudeerden van cohort '90 gemiddeld fl 3814,-. Basisartsen verwerven de hoogste inkomens. De grootste inkomensverschillen worden aangetroffen tussen oud-studenten GVO en basisartsen. Hoewel economen een lager inkomen verwerven dan basisartsen, is economie de enige studierichting waarbij het verschil in inkomen met basisartsen niet significant is. In de analyse van het inkomen komt verder naar voren dat het inkomen hoger is wanneer men een vaste aanstelling heeft, een functie uitoefent waarvoor een academische opleiding is vereist, leidinggevend werkzaam is en over een langere werkervaring beschikt. Het inkomen neemt ook toe met de leeftijd, hoewel werkervaring hierbij zwaarder weegt dan leeftijd. Degenen die de baan combineren met een opleiding, zoals AIO's en AGIO's, verdienen minder dan degenen die geen opleiding 'on the job' volgen. Het positieve inkomensverschil tussen mannen en vrouwen kan grotendeels worden verklaard uit het relatief ouder zijn van mannen en de verschillende studiekeuze van mannen en vrouwen.

Aansluiting studie-functie

Bij circa een vijfde deel (21%) van de betaald werkenden is sprake van potentiële onderbenutting van capaciteiten, omdat zij een functie hebben waarvoor, volgens eigen opgave, een opleiding op academisch niveau niet is vereist. Circa een kwart (27%) werkt in functies die ook kunnen

worden vervuld door in andere studierichtingen opgeleide academici. Circa de helft (52%) heeft functies waarvoor de genoten academische studierichting specifiek is vereist. Gezondheidswetenschappers en economen hebben relatief vaak functies die ook door andere academici zouden kunnen worden vervuld. Basisartsen en juristen werken het vaakst in functies waarvoor hun studierichting specifiek is vereist. Mannen en vrouwen komen niet in qua opleidingseisen verschillende soorten functies terecht.

Bijna een kwart (23%) van de betaald werkenden combineert verder leren en werken in de functie: 15% door het volgen van post-doctorale opleidingen (met name economen) en 8% door als onderzoeker in opleiding een 2e fase opleiding te volgen. Gezondheidswetenschappers volgen relatief zelden post-doctorale beroepsopleidingen. Slechts weinig juristen stromen door naar een 2e fase opleiding. Basisartsen kunnen onvoldoende instromen in een medische opleidingsplaats. Mannen volgen significant vaker dan vrouwen post-doctorale beroepsopleidingen of 2e fase onderwijs.

7.2. Vergelijking tussen de afstudeercohorten

Gebleken is dat de drie beschouwde cohorten grotendeels overeenkomen wat de kenmerken van de respondenten betreft, de branches en beroepen waarin men werkzaam is, de kenmerken van de functies die men uitoefent en de aansluiting van de functie met de gevolgde studie. Verschillen tussen de drie afstudeercohorten hebben zich met name voorgedaan ten aanzien van de intrede op de arbeidsmarkt, de baanmobiliteit en de mate waarin men in nieuwe functies terecht komt.

Intrede op de arbeidsmarkt

Gebleken is dat de bij cohort '89 ingezette stijging van het aandeel van betaald werkenden tijdens het eerste jaar na het afstuderen zich bij cohort '90 voortzet. Verder blijkt dat de verschillen tussen cohorten zich vooral manifesteren in de eerste maanden na het afstuderen.

Baanmobiliteit

In arbeidsmarkttermen gesproken zijn afgestudeerden van de RL mobieler geworden. Tijdens het eerste jaar na afstuderen veranderen de opeenvolgende cohorten niet alleen steeds vaker van werkgever, maar ook steeds vaker van functie bij dezelfde werkgever. Dit verschijnsel doet zich bij alle faculteiten voor, hoewel de verschillen tussen cohorten niet bij iedere faculteit significant zijn. Echter, de geneigdheid van afgestudeerden om één jaar na het afstuderen opnieuw van baan te veranderen neemt af. Vooral gezondheidswetenschappers hebben dan steeds minder behoefte om van baan te veranderen.

Nieuwe functies

Bij iedere faculteit, met name de FdGW, kan worden geconstateerd dat afgestudeerden steeds

vaker nieuwe functies binnen werkorganisaties gaan innemen.

Het algemene beeld dat uit de vergelijking van de drie afstudeercohorten naar voren komt is dat van een toegenomen dynamiek met betrekking tot de intrede op de arbeidsmarkt: de intrede verloopt makkelijker (toename van het aandeel betaald werkende afgestudeerden en toename van degenen die binnen 3 maanden een betaalde baan hebben gevonden), en na te zijn ingetreden kan men vaker van werkgever en van functie bij dezelfde werkgever veranderen. In hoeverre deze voor de afgestudeerden gunstige ontwikkeling zich ook bij latere afstudeercohorten voortzet is echter nog maar de vraag. Er is immers ook naar voren gekomen dat afgestudeerden steeds vaker nieuwe functies binnen werkorganisaties gaan innemen. Dit soort baanopeningen wijst in de richting van een toegenomen uitbreidingsvraag die doorgaans conjunctureel is bepaald en daarmee cyclisch van aard is.

LITERATUUR

Centraal Bureau voor de Statistiek (1982), *Standaard bedrijfsindeling bedrijfstelling 1978*, CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1984), *Beroepenclassificatie 1984*, CBS, Voorburg.

Grip, A. de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1991), *Indicatoren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt MDGO*. Enkele arbeidsmarktimatoren op basis van de RUBS-data, ROA-R-1991/2, Maastricht.

Hoof, J.J. van, J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt: een verkenning van de relatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*, Van Loghum Slaterus, Deventer.

Lodder, B.J.H., P.J.E. van de Loo, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1991), *Arbeidsmarktimatoren ten behoeve van het emancipatiebeleid aan de Rijksuniversiteit Limburg*, ROA-R-1991/7, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1991), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Afgestudeerden 1986-1989*, ROA-R-1991/6, Maastricht.

Sheldon G. (1985), *Die berufliche und geographische Flexibilität*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg.

Taakgroep Studentenramingen (1988), *WORS '88. Deel II: Basisgegevens*, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, Zoetermeer.

Velden, R.K.W. van der, E.J.T.A. Willems (1992), *The market position of occupations and types of education*, Contribution to the symposium *Education and the Labour Market: From Research to Information for Policy-Making*, ROA, Maastricht.

Warnken, J. (1986), Zur Entwicklung der 'Internen' Anpassungsfähigkeit der Berufe bis zum Jahre 2000. Projectionen unter den Annahmen der Wachstumzenarien der Prognos-Studie, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, nr. 1, blz. 119-133.

BIJLAGE 1. TABELLEN AFSTUDEERRICHTINGEN FdGW⁴⁰

Tabel 1. Duur intredewerkloosheid, cohort '88-'90 naar afstudeerrichting FdGW (in %)

| | BB | BW | BGK | GGK | GVO | VW | Totaal |
|------------------|----|----|-----|-----|-----|----|--------|
| 0 maanden | 63 | 43 | 50 | 52 | 37 | 76 | 54 |
| 1-3 maanden | 17 | 39 | 36 | 15 | 18 | 14 | 22 |
| 4-6 maanden | 9 | 7 | 7 | 13 | 6 | 8 | 9 |
| > 6 maanden | 11 | 11 | 7 | 21 | 39 | 3 | 15 |
| Totaal n (=100%) | 86 | 44 | 42 | 48 | 49 | 37 | 306 |

Chi² = 48.3; d.f. = 15; p < 0.01

Tabel 2. Maatschappelijke positie, één jaar na afstuderen, cohort '88-'90 naar afstudeerrichting FdGW

| | BB | BW | BGK | GGK | GVO | VW | Totaal |
|---------------------|----|----|-----|-----|-----|----|--------|
| betaald werk | 89 | 74 | 75 | 72 | 72 | 73 | 77 |
| militaire dienst | 2 | 2 | 5 | | 2 | 2 | 2 |
| full-time onderwijs | 3 | 14 | | 6 | 10 | 21 | 8 |
| onbetaald werk | 1 | | 3 | 8 | 8 | 2 | 3 |
| werkloos | 5 | 6 | 13 | 10 | 8 | | 7 |
| andere situatie | | 4 | 5 | 4 | | 2 | 2 |
| Totaal n (=100%) | 87 | 49 | 40 | 50 | 50 | 44 | 320 |

Chi² = 42.5; d.f. = 25; p < 0.05

Tabel 3. Belangrijkste beroepen⁴¹, cohort '88-'90 naar afstudeerrichting FdGW

BB:

- beleidsmedewerker op medisch/paramedisch vakgebied (18%)
- beleidsmedewerker op ander vakgebied (16%)

BW:

- wetenschappelijk onderzoeker op medisch/paramedisch vakgebied (20%)
- wetenschappelijk onderzoeker op ander vakgebied (11%)
- bewegingstherapeut (14%)

BGK:

- biochemicus/fysicus, bacterioloog, farmacoloog, toxicoloog e.d. (30%)
- wetenschappelijk onderzoeker op medisch/paramedisch vakgebied (15%)

40. Er worden geen cijfers met betrekking tot FT gepresenteerd, aangezien slechts 5 respondenten deze afstudeerrichting hadden gevolgd.

41. Beroepen met een aandeel van tenminste 10%.

GGK:

- medisch, psychiatrisch maatschappelijk werker, GVO-functionaris (24%)
- wetenschappelijk onderzoeker op medisch/paramedisch vakgebied (16%)
- sociaal-wetenschappelijk onderzoeker, sociologisch onderzoeker, (bedrijfs)socioloog (14%)

GVO:

- medisch, psychiatrisch maatschappelijk werker, GVO-functionaris (35%)
- sociaal-wetenschappelijk onderzoeker, sociologisch onderzoeker, (bedrijfs)socioloog (16%)

VW:

- staffunctionaris verpleging (15%)
- wetenschappelijk onderzoeker op medisch/paramedisch vakgebied (15%)
- docent biologie, fysiologie, farmacie e.d. (12%)
- beleidsmedewerker op medisch/paramedisch vakgebied (12%)

Tabel 4. Gemiddeld bruto maandinkomen bij een volledige werkweek, circa één jaar na afstuderen, cohort '88-'90 naar afstudeerrichting FdGW

| Afstudeerrichting | Maandinkomen | | Standaardafwijking | |
|-------------------|--------------|----------|--------------------|----------|
| BB | fl | 3.931,00 | fl | 1.076,00 |
| BW | fl | 3.236,00 | fl | 712,00 |
| BGK | fl | 2.818,00 | fl | 1.028,00 |
| GGK | fl | 3.306,00 | fl | 807,00 |
| GVO | fl | 3.270,00 | fl | 774,00 |
| VW | fl | 3.708,00 | fl | 1.283,00 |

$F = 7.6; d.f. = 5; p < 0.01$

Tabel 5. Opleidingseisen voor de functie die men circa één jaar na afstuderen heeft, cohort '89-'90 naar afstudeerrichting FdGW

| | BB | BW | BGK | GGK | GVO | VW | Totaal |
|---|----|----|-----|-----|-----|----|--------|
| - onder WO-niveau | 23 | 35 | 27 | 28 | 39 | 50 | 32 |
| - WO, gezondh.wet. niet specifiek vereist | 48 | 26 | 62 | 56 | 36 | 27 | 44 |
| - gezondh.wet., gevolgde afstudeerrichting niet specifiek vereist | 3 | 4 | | | 4 | | 2 |
| - gezondh.wet., gevolgde afstudeerrichting wel specifiek vereist | 25 | 35 | 12 | 16 | 21 | 23 | 22 |
| Totaal n (=100%) | 60 | 23 | 26 | 32 | 28 | 26 | 195 |

$\chi^2 = 18.9; d.f. = 15; p = 0.22$

BIJLAGE 2. DEFINITIE VAN VARIABLEN IN DE SCHATTINGEN

1. Te verklaren variabelen

Directe intrede in het arbeidsproces

0 wel werkloos, voorafgaand aan de eerste betaalde baan na afstuderen

1 niet werkloos, voorafgaand aan de eerste betaalde baan na afstuderen

Bruto maandinkomen (zie bijlage 3)

2. Verklarende variabelen

Geslacht

0 vrouw

1 man

Leeftijd

leeftijd in jaren op moment van afstuderen

HO-vooropleiding

0 beschikt niet over HBO- of WO-diploma voor aanvang van RL-studie

1 beschikt wel over HBO- of WO-diploma voor aanvang van RL-studie

Werkervaring voor afstuderen

0 geen betaalde werkervaring opgedaan vóór afstuderen

1 wel betaalde werkervaring opgedaan vóór afstuderen

Bestuurservaring

0 geen bestuurlijke ervaring opgedaan vóór afstuderen

1 wel bestuurlijke ervaring opgedaan vóór afstuderen

Cohort '88

0 in 1989 of 1990 afgestudeerd

1 in 1988 afgestudeerd

Cohort '89

0 in 1988 of 1990 afgestudeerd

1 in 1989 afgestudeerd

Cohort '90

0 in 1988 of 1989 afgestudeerd

1 in 1990 afgestudeerd

FdG

0 afgestudeerd in andere studie dan geneeskunde

1 afgestudeerd in geneeskunde

BB

0 afgestudeerd in andere studie dan beleid en beheer

1 afgestudeerd in beleid en beheer

GVO

0 afgestudeerd in andere studie dan gezondheidsvoorlichting

1 afgestudeerd in gezondheidsvoorlichting

VW

0 afgestudeerd in andere studie dan verplegingswetenschap

1 afgestudeerd in verplegingswetenschap

BGK

0 afgestudeerd in andere studie dan biologische gezondheidkunde

1 afgestudeerd in biologische gezondheidkunde

GGK

0 afgestudeerd in andere studie dan geestelijke gezondheidkunde

1 afgestudeerd in geestelijke gezondheidkunde

BW

0 afgestudeerd in andere studie dan bewegingswetenschappen

1 afgestudeerd in bewegingswetenschappen

FdR

0 afgestudeerd in andere studie dan Nederlands recht

1 afgestudeerd in Nederlands recht

FdEW

0 afgestudeerd in andere studie dan economie

1 afgestudeerd in economie

Externe mobiliteit

0 niet van werkgever veranderd

1 wel van werkgever veranderd

Interne mobiliteit

0 niet bij huidige werkgever van functie veranderd

1 wel bij huidige werkgever van functie veranderd

Baanzekerheid

0 tijdelijke aanstelling (< 61 maanden)

1 vaste aanstelling (> 60 maanden)

Werktijdfactor

0 part-time baan (< 35 uur per week)

1 full-time baan (> 34 uur per week)

WO-functie

0 functie waarvoor volgens opgave van de respondenten een wetenschappelijke opleiding niet is vereist

1 functie waarvoor volgens opgave van de respondenten een wetenschappelijke opleiding wel is vereist

Combi

0 volgt geen 2e fase onderwijs of post-doctorale beroepsopleiding

1 volgt wel 2e fase onderwijs of post-doctorale beroepsopleiding

Leidinggeven

0 geen leidinggevende functie

1 wel leidinggevende functie

Branche

0 non-profit sector

1 profit sector

Bedrijfsgrootte

0 < 100 werknemers

1 > 99 werknemers

BIJLAGE 3. BEREKENING VAN HET INKOMEN

Bij de drie cohorten is aan degenen die een betaalde functie uitoefenen, gevraagd naar de hoogte van het bruto inkomen per maand bij een volledige werkweek (exclusief toeslagen voor overwerk, dertiende maand, vakantiegeld en dergelijke). In de basisvragenlijsten voor deze cohorten zijn de volgende 9 inkomensklassen onderscheiden, waarvan de laagste en de hoogste 'open' zijn:

1 = < f 1500; 2 = f 1500 - f 2000; 3 = f 2000 - f 2500; 4 = f 2500 - f 3000; 5 = f 3000 - f 3750; 6 = f 3750 - f 5000; 7 = f 5000 - f 7500; 8 = f 7500 - f 12500; 9 = f 12.500 of meer.

Teneinde een inkomenswaarde te kunnen berekenen, is aan de waarnemingen die vallen binnen de zeven 'gesloten' inkomensklassen de waarde toegekend van het desbetreffende klassenmid-den. Bij de waarnemingen die vallen in de hoogste ('open') inkomensklasse is de laagste waarde gebruikt: f 12.500,-. Bij de laagste ('open') inkomensklasse is de hoogste waarde gebruikt, die f 1500,- bruto per maand bedraagt. Dit komt ongeveer neer op het wettelijk minimumloon in de periode 1989-1991. Het voorgaande betekent dat het bruto maandinkomen van de cohorten '88, '89 en '90 de volgende acht waarden kan aannemen:

f 1.500,- f 1.750,- f 2.250,- f 2.750,- f 3.375,- f 4.375,- f 6.250,- f 10.000,- f 12.500,-

Bij cohort '90 is aan de betaald werkende afgestudeerden daarnaast gevraagd om de hoogte van het bruto maandinkomen bij een volledige werkweek exact aan te geven (exclusief toeslagen voor overwerk, dertiende maand, vakantiegeld en dergelijke). Bij degenen die het inkomen exact hebben aangegeven, is het exact aangegeven inkomen gebruikt.

Onder de betaald werkenden bevonden zich 2 respondenten met een extreem hoog maandinkomen (> f 12.500,-). Deze zijn bij de analyse van het inkomen buiten beschouwing gelaten.

BIJLAGE 4. ROA-PUBLICATIES IN HET KADER VAN DE ARBEIDSMARKTSCANNER

1988

Dam, J.W. van, A. de Grip, J.A.M. Heijke (1988), *Op zoek naar informatiebronnen over de arbeidsmarktpositie van academici*, ROA-W-1988/3, Maastricht.

1989

Dam, J.W. van, J.A.M. Heijke, G.W.M. Ramaekers (1989), *Ontwerp van een arbeidsmarktscanner voor academici*, ROA-R-1989/3, Maastricht.

1990

Dam, J.W. van, A. de Grip, J.A.M. Heijke (1990), Huidig follow-up onderzoek levert dikwijls beperkte resultaten, in: *Universiteit en Hogeschool*, jrg. 36, nr. 4, blz. 260-266.

Dam, J.W. van, J.A.M. Heijke, G.W.M. Ramaekers (1990), Gecoördineerd arbeidsmarktonderzoek onder hoger opgeleiden: methodiek en resultaat. Naar vergelijkbaarheid door standaardisatie, in: *Universiteit en Hogeschool*, jrg. 37, nr. 2, blz. 82-91.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1990), *Proefonderzoek arbeidsmarktscanner afgestudeerden Rijksuniversiteit Limburg*, ROA-W-1990/3, Maastricht.

1991

Lodder, B.J.H., P.E.J. van de Loo, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1991), *Arbeidsmarktindicatoren ten behoeve van het emancipatiebeleid van de Rijksuniversiteit Limburg*, ROA-R-1991/7, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1991), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Afgestudeerden 1986-1989*, ROA-R-1991/6, Maastricht.

1992

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1992), *Labour Market Position of University of Limburg Graduates*, ROA-RM-1992/2E, Maastricht.

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1992), De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de Rijksuniversiteit Limburg 1986-1989, op basis van de arbeidsmarktscanner, in: *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, jrg. 10, nr. 3, blz. 168-188.

Lodder, B.J.H., P.E.J. van de Loo, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), Sex differences in the labour market position of young graduates, in: Tj. Plomp, J.M. Pieters, A. Feteris (ed), *European Conference on Educational Research: Book of Summaries*. Volume 3, pp. 1057-1059, University of Twente, June 1992, Enschede.

V R A G E N L I J S T

De loopbaan van economen die in 1990 aan de RL zijn afgestudeerd
oktober 1991



De vragen 1 t/m 7 alleen invullen voorzover bovenstaande gegevens onvolledig of onjuist zijn voorgedrukt

1. Naam + voorletters :
(gehuwde vrouwen dienen hier hun meisjesnaam te vermelden)
2. Straatnaam en huisnummer :
3. Postcode en woonplaats :
4. Land :
5. Telefoon :
6. Geboortjaar : 19
7. Geslacht :

Instructies voor het invullen van de volgende vragen!

U wordt verzocht om het getal **te omcirkelen** dat hoort bij het antwoord dat voor u van toepassing is. Er is steeds maar één antwoord mogelijk, tenzij anders is aangegeven. Fouten kunt u corrigeren met een kruis door het foute getal en een cirkel om het juiste getal.

Opleiding

8. Hoogste met diploma afgesloten opleiding vóór uw afstuderen aan de RL als econoom.

- 1 VWO
- 2 HBO-opleiding met diploma, welk diploma:
(bijvoorbeeld HEAO)
- 3 WO-opleiding met doctoraaldioma, welk diploma:
(bijvoorbeeld biochemie)
- 4 andere vooropleiding, welke:

9. Studie-/afstudeerrichting(en) aan de RL waarvoor u uw doctoraaldioma heeft behaald.
(meerdere antwoorden zijn mogelijk)

| Studie-/afstudeerrichting | | wanneer doctoraaldioma behaald? | |
|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------|
| | | jaar | maand |
| 1 | geneeskunde | 19..... | |
| 2 | gezondheidswet. / BB | 19..... | |
| 3 | gezondheidswet. / BW | 19..... | |
| 4 | gezondheidswet. / BGK | 19..... | |
| 5 | gezondheidswet. / FT | 19..... | |
| 6 | gezondheidswet. / GGK | 19..... | |
| 7 | gezondheidswet. / GVO | 19..... | |
| 8 | gezondheidswet. / VW | 19..... | |
| 9 | nederlands recht, dagopleiding | 19..... | |
| 10 | nederlands recht, avondopleiding | 19..... | |
| 11 | economie / AE, specialisatie: | 19..... | |
| 12 | economie / BE, specialisatie: | 19..... | |
| 13 | economie / KE, specialisatie: | 19..... | |
| 14 | economie / IM, specialisatie: | 19..... | |
| 15 | economie / vrij doctoraal | 19..... | |

Werkervaring vóór/tijdens de studie aan de RL

10. Werkervaring vóór/tijdens uw studie economie aan de RL. Het gaat hier om betaald werk.
(meerdere antwoorden zijn mogelijk)

- 1 geen betaalde werkervaring of uitsluitend vakantiewerk c.q. weekendwerk
- 2 als student-assistent betaald werk verricht
- 3 anderszins betaald werk verricht (op economisch gebied)
- 4 anderszins betaald werk verricht (op niet-economisch gebied)

11. Heeft u vóór/tijdens uw studie economie aan de RL bestuurlijke ervaring opgedaan?

- 1 ja; in welk verband (bijv. faculteitsraad):
- 2 nee

Huidige situatie

12. Omcirkel de maand van het jaar 1990 waarin u het doctoraaldiploma economie heeft ontvangen én de maand waarin u de vragenlijst invult. Noteer vervolgens achter iedere tussenliggende maand het codenummer dat het beste past bij uw dagelijkse bezigheden in de desbetreffende maand. U kunt de bezigheden met behulp van onderstaande codenummers aangeven.

- 1 = betaald werk; u heeft een werkkring, bedrijf of praktijk:
- . werkt in loondienst
 - . werkt voor eigen rekening of risico
 - . werkt als gezinslid mee in het bedrijf van echtgenoot/ouders
 - . werkt op sociale werkplaats
 - . in opleiding bij een bedrijf of instelling maar met loon of salaris (bijv. AIO)
 - . stagiair met loon of salaris
- 2 = dienstplichtig militair (eerste oefening) of vervangende dienstplicht
- 3 = full-time onderwijs
- 4 = huisvrouw/huisman
- 5 = arbeidsongeschikt, geheel of gedeeltelijk
- 6 = onbetaald werk met behoud van uitkering
- 7 = werkloos, zonder onbetaald werk
- 8 = andere situatie, namelijk:

| | | | | | | | | |
|------|-----------|-------|------|-----------|-------|------|----------|-------|
| 1990 | januari | | 1991 | januari | | 1992 | januari | |
| | februari | | | februari | | | februari | |
| | maart | | | maart | | | maart | |
| | april | | | april | | | | |
| | mei | | | mei | | | | |
| | juni | | | juni | | | | |
| | juli | | | juli | | | | |
| | augustus | | | augustus | | | | |
| | september | | | september | | | | |
| | oktober | | | oktober | | | | |
| | november | | | november | | | | |
| | december | | | december | | | | |

13. Deze vraag betreft uw **huidige** situatie. Als u onderstaande mogelijkheden bekijkt, waartoe rekent u zich dan? Omcirkel het codenummer dat het beste past bij uw huidige situatie.
Er is slechts één antwoord mogelijk.

- 1 betaald werk; u heeft een werkkring, bedrijf of praktijk (zie vraag 12)
- 2 dienstplichtig militair (eerste oefening) of vervangende dienstplicht
- 3 full-time onderwijs
- 4 huisvrouw/huisman
- 5 arbeidsongeschikt, geheel of gedeeltelijk
- 6 onbetaald werk met behoud van uitkering
- 7 werkloos, zonder onbetaald werk
- 8 andere situatie, namelijk:

Bij codenummer 1 gaat u verder met vraag 15
Bij de overige codenummers gaat u verder met vraag 14

14. Vervult u naast uw huidige bezigheden, die u bij vraag 13 heeft omcirkeld, ook nog betaald werk?

- | | | |
|---|-----|-------------------------------|
| 1 | ja | <i>ga verder met vraag 15</i> |
| 2 | nee | <i>ga verder met vraag 32</i> |

Huidige baan

Indien u meer dan één baan heeft, hebben de vragen 16 tot en met 31 betrekking op de baan met de meeste arbeidsuren

15. Bent u na het afstuderen aan de RL al eens van werkgever veranderd?

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | ja, hoe vaak:..... |
| 2 | nee |

16. Bent u bij uw huidige werkgever al eens van functie veranderd?
(b.v. promotie of substantiële verandering van de inhoud van uw werkzaamheden)

- | | |
|---|-----|
| 1 | ja |
| 2 | nee |

17. Op welke wijze heeft u uw huidige functie verworven? Omcirkel het juiste codenummer.
Er is maar één antwoord mogelijk.

- | | |
|----|---|
| 1 | sollicitatie op advertentie |
| 2 | via familie, vrienden |
| 3 | via medewerkers Faculteit der Economische Wetenschappen |
| 4 | via studentassistentschap |
| 5 | via stagecontacten |
| 6 | via het arbeidsbureau |
| 7 | via een uitzendbureau |
| 8 | via een wervingsorganisatie (head-hunting) |
| 9 | via vrijwilligerswerk |
| 10 | zelf gevraagd bij werkgever (open sollicitatie) |
| 11 | zelf advertentie geplaatst |
| 12 | werd benaderd door werkgever |
| 13 | zelf bedrijf/praktijk opgezet |
| 14 | andere wijze |

18. In welk dienstverband bent u thans werkzaam?

- | | | |
|---|--|-------------------------------|
| 1 | in loondienst | <i>ga verder met vraag 19</i> |
| 2 | als zelfstandige voor eigen rekening of risico | <i>ga verder met vraag 20</i> |

19. Noteer het totaal aantal maanden waarop uw formele aanstelling in loondienst betrekking heeft.
Diegenen die een aanstelling hebben voor meer dan 5 jaar noteren nummer 99.

totaal aantal maanden:

20. Combineert u betaald werken met verder studeren binnen uw huidige functie?

- 1 ja, als assistent in opleiding (AIO) of onderzoeker in opleiding (OIO)
- 2 ja, anderszins namelijk:
- 3 nee

21. Hoeveel uren per week werkt u gewoonlijk? Noteer het (gemiddelde) aantal arbeidsuren. Laat de uren door overwerk en voor nevenfuncties buiten beschouwing.

gemiddeld: uren per week

22. Wat is de naam van uw huidige functie? (eventueel nader omschrijven)

naam functie:

23. Op het inlegvel vindt u een schema van beroepsgroepen, met de bijbehorende codenummers, zoals die door het CBS worden gehanteerd. Noteer hieronder het codenummer dat correspondeert met uw werkzaamheden in uw huidige functie.

codenummer beroepsgroep:

24. Bestond de functie al voordat u deze zelf ging vervullen?

- 1 ja
- 2 nee
- 3 weet niet

25. Kunt u aangeven wat de minimale opleidingsvereisten voor uw huidige functie zijn?

- 1 geen opleidingsvereiste
- 2 lager dan HBO-opleiding
- 3 tenminste HBO-opleiding
- 4 elke academische opleiding
- 5 uw of een verwante academische opleiding
- 6 uw academische opleiding ongeacht specialisatie
- 7 uw academische opleiding met uw specialisatie

26. Heeft u thans een leidinggevende functie? Zo ja, aan hoeveel mensen geeft u leiding?

- 1 geen leidinggevende functie
- 2 leiding aan 1 - 4 personen
- 3 leiding aan 5 - 9 personen
- 4 leiding aan 10 - 19 personen
- 5 leiding aan 20 - 49 personen
- 6 leiding aan 50 of meer personen

27. In welke inkomensklasse ligt uw **bruto** maandinkomen in uw huidige functie (bij een **volledige** werkweek)? (exclusief toeslagen voor overwerk, 13e maand en vakantie)
Omcirkel de desbetreffende inkomensklasse.

- 1 minder dan f 1.500,--
- 2 f 1.500,-- tot f 2.000,--
- 3 f 2.000,-- tot f 2.500,--
- 4 f 2.500,-- tot f 3.000,--
- 5 f 3.000,-- tot f 3.750,--
- 6 f 3.750,-- tot f 5.000,--
- 7 f 5.000,-- tot f 7.500,--
- 8 f 7.500,-- tot f 12.500,--
- 9 f 12.500,-- of meer

Wilt u het bedrag ook precies aangeven?

f bruto per maand

28. Wat voor soort produkt of dienst wordt door de organisatie waar u werkt geleverd?
(eventueel nader omschrijven)

naam dienst/produkt:

29. In wat voor een soort instelling, praktijk of bedrijf bent u thans werkzaam? Op het inlegvel vindt u een schema van branchegroepen, met de bijbehorende codenummers, zoals die door het CBS worden gehanteerd. Noteer hieronder het codenummer dat correspondeert met de diensten, c.q. produkten die door de instelling, de praktijk of het bedrijf waar u werkzaam bent worden geleverd.

codenummer branchegroep:

30. Hoeveel mensen werken er bij uw instelling, praktijk of bedrijf? Het gaat om de vestiging waar u werkzaam bent.

- 1 minder dan 10 personen
- 2 10 tot en met 49 personen
- 3 50 tot en met 99 personen
- 4 100 personen of meer

31. Wat is de naam, adres, postcode en plaats van de instelling, de praktijk of het bedrijf waar of van waaruit u werkt? Het gaat om de vestiging waar u op dit moment werkzaam bent.

naam :
adres :
postcode en plaats:

De volgende vragen zijn bedoeld voor iedereen

32. Bent u op dit moment actief aan het zoeken naar een (andere) betaalde baan voor uzelf?

- 1 ja
- 2 nee

33. Bent u als werkzoekende bij een arbeidsbureau ingeschreven?

- 1 ja
- 2 nee

De volgende vraag is uitsluitend bestemd voor degenen die betaald werk zoeken en op dit moment geen betaald werk verrichten

34. Als u nu een geschikte baan zou vinden, kunt u dan binnen 2 weken beginnen?

- 1 ja
2 nee

Aanvullend onderwijs

35. Heeft u ná uw doctoraalexamen economie nog een opleiding of cursus gevolgd? Indien u meerdere opleidingen/cursussen volgt (heeft gevolgd), geeft u het niveau, de richting en de naam aan van de opleiding/cursus met het grootste aantal lesuren. Het niveau en de richting kunt u aangeven door de juiste codenummers te omcirkelen. Indien u na het doctoraalexamen géén opleiding/cursus heeft gevolgd, omcirkel dan bij het niveau het cijfer 0 en bij de richting de cijfers 000.

- niveau:**
- 0 = geen verder onderwijs
 - 1 = middelbaar beroepsonderwijs
 - 2 = hoger beroepsonderwijs
 - 3 = wetenschappelijk onderwijs, eerste fase
 - 4 = tweede fase onderwijs, bijv. AIO/OIO-opleiding
 - 5 = post-doctorale (beroeps)opleiding
 - 6 = post-academische cursussen
 - 7 = een ander soort opleiding of cursus

- richting:**
- 000 = geen verder onderwijs
 - 611 = economisch, namelijk:
 - 612 = bedrijfskunde/ management, namelijk:
 - 613 = administratief, namelijk:
 - 614 = commercieel, namelijk:
 - 999 = overig, richting:

naam van de opleiding/cursus:
(bijvoorbeeld: post-doctorale opleiding tot Controller)

Tot slot

36. Hieronder staan enkele activiteiten die voor afgestudeerden van de RL (mogelijk) worden georganiseerd. Omcirkel de activiteiten waarvoor u belangstelling heeft. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

- 0 geen van onderstaande activiteiten
- 1 themadag voor afgestudeerde economen
- 2 voorlichting geven aan studenten economie over praktijk na afstuderen
- 3 reünie van jaar- en/of studiegenoten
- 4 post academisch onderwijs voor economen, namelijk:
- 5 opname in sollicitantenbestand
- 6 notatie in jaarlijkse adressenlijst voor afgestudeerde economen
- 7 tijdschrift voor afgestudeerden van de RL

Einde vragenlijst

Eventuele opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hartelijk dank voor uw medewerking!

BEROEPSGROEPEN ECONOMEN

codenummer beroepsgroep

0281 bedrijfsorganisatiedeskundige

ECONOMEN

0901 econometist, (bedrijfs)econoom, sociaal-economisch onderzoeker
0902 economisch adviseur (nijverheidsconsulent, beleggingsadviseur e.d.)
0903 marketing-specialist
0904 assistent-econoom
0905 marketing-assistent

ACCOUNTANTS

1101 accountant (accountantsbureau)
1102 accountant-administratieconsulent
1103 bedrijfs/rijksaccountant
1104 belastingconsulent
3314 assistent-accountant/controller

1316 docent aan onderwijsinstelling

HOGERE LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (NIET BIJ OPENBAAR BESTUUR, HANDEL, HORECA EN LANDBOUW)

2191 hoofd afdeling interne administratie, financiële zaken e.d., bijv. administratief manager, economisch adjunct-directeur ziekenhuis, ziekenhuiseconoom
2192 hoofd afdeling verkoop, marketing, public relations e.d., bijv. brand-manager, commercieel manager, exportmanager, salesmanager

2200 beleidsmedewerker

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

3103 uitvoerend hoofdbambtenaar belastingzaken, financiën e.d.
3392 kostprijs/begrotingscalculator
3394 middelbare en hogere bankemployé, bijv. accountmanager, beleggings/krediet-adviseur,
 chef financiering/kredietverlening
3395 bijkantoorhouder bank
3396 lagere bankemployé, bijv. kredietadministrateur
3397 belastingambtenaar/assistent

COMMERCIEËLE FUNCTIES

4020 bedrijfsleider groothandel en tussenhandel, bijv. salesmanager, exportmanager
4120 bedrijfsleider detailhandel, bijv. rayonleider, verkoopleider
4220 makelaar/commissionair in roerende goederen
4713 makelaar in onroerend goed

9999 **ANDERE BEROEPSGROEPEN**

BRANCHEGROEPEN ECONOMEN

| codenummer | branchegroep |
|------------|---|
| 2000 | INDUSTRIE |
| | BANK- EN VERZEKERINGSWEZEN |
| 8100 | bankwezen |
| 8200 | verzekeringswezen (excl. wettelijke sociale verzekeringsorganen) |
| | ZAKELIJKE DIENSTVERLENING |
| 8421 | accountantsbureaus (academisch en nivra-niveau) |
| 8422 | boekhoudbureaus en administratiekantoren |
| 8423 | belastingadviesbureaus |
| 8461 | marktanalyse- en opinie-onderzoekbureaus |
| 8462 | statistische onderzoekbureaus t.b.v. het bedrijfsleven (excl. marktanalyse-bureaus) |
| 8463 | public-relations adviesbureaus |
| 8469 | bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische adviesbureaus |
| | OPENBAAR BESTUUR, WETTELIJKE SOCIALE VOORZIENING |
| 9011 | algemeen overheidsbestuur bijv. gemeenten |
| 9012 | belastingkantoren |
| 9071 | wettelijke sociale verzekeringsorganen |
| 9072 | ziekenfondsen |
| | ONDERWIJSINSTELLINGEN |
| 9241 | scholen voor algemeen voortgezet onderwijs |
| 9251 | scholen voor lager en middelbaar beroepsonderwijs |
| 9261 | instellingen voor hoger beroepsonderwijs |
| 9271 | universiteiten |
| | BEDRIJFS- EN WERKNEMERSORGANISATIES |
| 9712 | kamers van koophandel en fabrieken |
| 9721 | werkgevers- en ondernemersorganisaties |
| 9731 | werknemersorganisaties |
| 9999 | ANDERE BRANCHEGROEPEN |